Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 33 del 7 febbraio 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Martedì, 7 febbraio 1961 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA — UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI — TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO — LIBRERIA DELLO STATO — PIAZZA G. VERDI 10 ROMA — TEL. 841-089 848-184 841-737 850-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1796.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti servizio noleggio auto da rimessa e posteggio.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1797.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese argentiere.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1798.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1796.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti servizio noleggio auto da rimessa e posteggio.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro 23 luglio 1959, e relative tabelle, per il personale non impiegatizio ed impiegatizio dipendente da imprese esercenti il servizio noleggio auto da rimessa e posteggio, stipulati tra la Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari e la Federazione Italiana Autoferrotranvieri ed Internavigatori, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico, con l'assistenza della Confederazione Generale Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari Traffico, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari e la Federazione Nazionale Lavoratori ed Ausiliari del Traffico, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Viste le retribuzioni minime degli apprendisti delle officine riparazioni e delle autorimesse, allegate al contratto sopra ricordato relativo al personale non impiegatizio;

Visto il regolamento per la istituzione e il funzionamento dei Collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati, allegato al contratto sopra citato relativo al personale impiegatizio;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 65 dell'11 aprile 1960, degli atti sopraindicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro 23 luglio 1959, relativi al personale non impiegatizio ed impiegatizio dipendente da aziende esercenti il servizio noleggio auto da rimessa e posteggio, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dai contratti che precedono ed agli stessi allegate, sulle retribuzioni minime degli apprendisti e del regolamento per l'istituzione e il funzionamento dei Collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il servizio noleggio auto da rimessa e posteggio.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 novembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 23 gennaio 1961
Atti del Governo, registro n. 133, foglio n. 89. — VILLA

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO 23 LUGLIO 1959 PER IL PERSONALE NON IMPIEGATIZIO ED IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZIO NOLEGGIO AUTO DA RIMESSA E POSTEGGIO

Addì 23 luglio 1959 in Roma.

Tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI, rappresentata per delega del Presidente On. Prof. Avv. *Giambattista Rizzo,* dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci,* con la partecipazione del Presidente del Sindacato Interprovinciale Ausiliari del Traffico presso l'Assolombarda di Milano Gr. Uff. *Cesare Rinaldi,* del Dott. *Giuseppe Boffano* dell'Assolombarda di Milano, del Cav. Uff. *Angelo Saviotti* Presidente della Sezione Ausiliari del Traffico presso l'Assindustria di Firenze, dell'Avv. *Giambattista Bajon* dell'Assindustria di Firenze, del Sig. *Giuseppe Brancaleon* Presidente della Sottosezione Esercenti Autorimesse presso l'Assindustria di Genova e dal Dott. *Attilio Mannini* dell'Assindustria di Genova, nonchè dei rappresentanti delle imprese L'Autorimessa in Milano: Autorimessa De Ferrari, Autorimessa Italia, Autorimessa Arecco, Autorimessa Marina e Autorimessa Soc. p. Az. Rotonda Storeno in Genova; Garage Europa, Garage Ranzoni, Garage La Rotonda, Autorimessa Internazionale e Franchini autonoleggio da rimessa in Firenze; Autorimessa Colsereno, Autorimessa Caldari e Autorimessa Forti in Roma;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRANVIERI ED INTERNAVIGATORI (F.I.A.I.), rappresentata dai Segretari nazionali Sigg.: *Antonizzi Guido, Torricini Mario* e *Mancini Lamberto,* assistiti dal Sig. *Aldo Melucci;* assistiti dalla CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), nella persona del Dott. *Eugenio Giambarba;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dal Segretario generale Sig. *Enzo Leolini* e dal Segretario nazionale *Carmelo Termini;* assistata dalla CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), nelle persone del Segretario confederale Dott. *Claudio Cruciani* e dell'Ing. *Salvatore Bruno;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI AUSILIARI TRAFFICO, rappresentata dal Segretario generale Signor *Aldo Ortolani* e dal Segretario generale aggiunto Signor *Mario di Mario;* assistita dalla UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), nella persona del Dott. *Raffaele Vanni;*

Addì 23 luglio 1959 in Roma.

Tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI, rappresentata per delega del Presidente On. Prof. Avv. *Giambattista Rizzo,* dal Direttore Sig. *Ezechiele Allegrucci,* con la partecipazione del Presidente del Sindacato Interprovinciale Ausiliari del Traffico presso l'Assolombarda di Milano Gr. Uff. *Cesare Rinaldi,* del Dott. *Giuseppe Boffano* dell'Assolombarda di Milano, del Cav. Uff. *Angelo Saviotti* Presidente della Sezione Ausiliari del Traffico presso l'Assindustria di Firenze, dell'Avv. *Giambattista Bajon* dell'Assindustria di Firenze, del Sig. *Giuseppe Brancaleon* Presidente della Sottosezione Esercenti Autorimesse presso l'Assindustria di Genova e dal Dott. *Attilio Mannini* dell'Assindustria di Genova, nonchè dei rappresentanti delle imprese L'Autorimessa in Milano; Autorimessa De Ferrari, Autorimessa Italia, Autorimessa Arecco, Autorimessa Marina e Autorimessa Soc. p. Az. Rotonda Storeno in Genova; Garage Europa, Garage Ranzoni, Garage La Rotonda, Autorimessa Internazionale e Franchini autonoleggio da rimessa in Firenze; Autorimessa Colsereno, Autorimessa Caldari e Autorimessa Forti in Roma;

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO, rappresentata dal Segretario nazionale Signor *Aldo Gobbi:* assistita dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.) nelle persone del Segretario confederale Sig. *Enrico Bruni* e del Capo Ufficio sindacale Sig. *Verledo Guidi;*

si sono stipulati i seguenti Contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi noleggi auto da rimessa e posteggio.

CONTRATTO OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - VISITA MEDICA

L'assunzione viene effettuata dalla ditta e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera, salvo che per le assunzioni di carattere occasionale. Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

1) la data di assunzione;

2) la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato;

3) il trattamento economico;

4) la durata del periodo di prova.

La ditta deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) la carta d'identità o documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie;

4) il certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a 3 mesi;

5) lo stato di famiglia;

6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione le aziende possono, per mezzo del proprio medico di fiducia e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE CATEGORIE OPERAI NOTIFICA DELLE QUALIFICHE E DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Il personale operaio è classificato come appresso:

a) autisti (operai qualificati);

b) uomo di garage al lavaggio vetture, riparazione gomme, pulizia locali, ecc. (manovale comune);

c) guardiano notturno (manovale comune);

d) personale di custodia (manovali comuni).

Personale di officina:

a) complessivisti e collaudatori (operai specializzati);

b) altri operai specializzati;

c) operai qualificati;

d) manovali specializzati;

e) manovali comuni.

Al personale già in servizio, le aziende dovranno comunicare per iscritto, la categoria alla quale viene assegnato e il trattamento economico relativo.

Contemporaneamente sarà data visione ai singoli operai del presente contratto.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a 10 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per la categoria nella quale il lavoratore ha prestato servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, per volontà di ciascuna delle due parti, senza preavviso nè indennità. Qualora avvenga il licenziamento durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, il lavoratore si intenderà confermato in servizio con decorrenza dal primo giorno dell'assunzione a tutti gli effetti del presente contratto e pertanto il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti dell'anzianità del dipendente.

Non sono ammesse protrazioni del periodo di prova. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti.

Art. 4.

PASSAGGIO DI MANSIONI E DI CATEGORIA

L'operaio in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il salario percepito e quello minimo della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

In caso di temporaneo passaggio di mansioni che comportino diminuzione di salario, all'operaio verrà ancora corrisposto il suo normale salario.

Art. 5.

APPRENDISTATO

L'apprendistato è consentito per il personale addetto esclusivamente alle officine riparazioni nelle autorimesse.

Sono considerati apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20 anni, assunti secondo gli intendimenti e in armonia con le norme di cui alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e relativo regolamento, che qui si richiamano.

La durata dell'apprendistato è fissata in quattro anni, durante i quali agli apprendisti dovrà essere assicurato il trattamento minimo retributivo di cui all'allegato.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali con un massimo di otto ore giornaliere.

Per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia (che non comprende il personale di officina ed il lavatore con mansioni promiscue) la durata normale di lavoro è di 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo intese per un orario normale di 54 ore settimanali con un massimo di 9 ore giornaliere.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa o comunque nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garentendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro e di turni devono essere predisposti dalla azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, l'opera sua anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempre che il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

E' considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 6.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario diurno feriale. .	25 %
2) lavoro straordinario notturno	50 %
3) lavoro straordinario festivo	65 %
4) lavoro straordinario notturno festivo .	75 %
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50 %
6) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	15 %
7) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	25 %

Per coloro che effettuassero l'orario normale di nove ore giornaliere, il compenso per il lavoro compiuto per la decima ora viene maggiorato del 10 per cento.

Le percentuali in corrispondenza dei punti 6) e 7) non si calcolano per i guardiani notturni, essendo la relativa retribuzione tabellare comprensiva di maggiorazione per lavoro notturno.

Per l'eventuale prolungamento dell'orario normale di lavoro del guardiano notturno oltre la decima ora e sino alla dodicesima, sarà corrisposta la paga oraria maggiorata del 10 per cento.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa una quota oraria della contingenza (scala mobile) vigente al momento della liquidazione di esse.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le ore 12 settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di dieci ore giornaliere di guida effettiva, senz'altra intermittenza che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purchè la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Art. 8.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Il personale viaggiante comandato a prestare servizio extraurbano, oltre alla normale retribuzione giornaliera, ha diritto ad un'indennità di trasfe: ta nella misura di L. 1.500.

Tale indennità spetta nella misura di:

a) un terzo (L. 500) per un'assenza da 6 a 12 ore;

b) due terzi (L. 1.000) per un'assenza da 12 a 18 ore;

c) per intero (L. 1.500) se l'assenza supera le 18 ore fino a 24.

Al suddetto personale spetterà inoltre per il lavoro straordinario compiuto e per i periodi di attesa disagiata un compenso forfettario che sarà rispettivamente di:

1) L. 100 per le assenze da 10 a 12 ore;
2) L. 180 per le assenze di cui al comma *b*).
3) L. 250 per le assenze di cui al comma *c*).

I compensi di cui sopra sono comprensivi del disagio per il lavoro notturno effettuato nel periodo dalle 22 alle 6 del mattino successivo.

Il personale viaggiante che abbia già prestato la sua giornata lavorativa in sede e che successivamnete sia comandato a servizi extraurbani, avrà diritto alla normale retribuzione giornaliera per il servizio prestato in sede e si inizierà per esso dal momento della ripresa del servizio un nuovo periodo lavorativo con decorrenza della retribuzione e del trattamento di trasferta e dei compensi forfettari calcolati come sopra.

Analogamente si procederà nei casi in cui il personale rientrando in sede da servizio extraurbani venga comandato a servizi urbani.

Fermo restando quanto sopra, nel caso di un autista solo si devono avere nelle 24 ore di servizio extraurbano, 12 ore di riposo, compreso il tempo dei pasti; ove l'autista venisse comandato a prestare la sua ope-

ra nelle 12 ore di riposo, avrà diritto a percepire tante quote orarie di paga e contingenza (scala mobile) per quante sono le ore di maggior lavoro prestate.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 6 ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Nel caso in cui il riposo compensativo coincida con una delle festività infrasettimanali di cui all'art. 10 al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione prevista per le festività infrasettimanali.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno sei giorni prima, il lavoratore avrà diritto a una indennità pari al 7 per cento della retribuzione conglobata.

Nel caso invece di spostamento per esigenze di servizio del riposo compensativo in altro giorno che coincida con una delle festività infrasettimanali come innanzi il lavoratore avrà diritto in detto giorno ad una maggiorazione del 100 per cento della normale retribuzione globale (vale a dire una retribuzione per la festività infrasettimanale ed una per il mancato riposo).

Art. 10.

FESTIVITÀ

Sono considerati festivi:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni di legge o le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito in sostituzione o in aggiunta;

c) le seguenti tredici festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Il giorno di lunedì dopo Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) S. Natale (25 dicembre);
12) Il giorno 26 dicembre;
13) Festa del Patrono del luogo ove ha sede la azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

Fermo restando un minimo di tredici solennità, qualsiasi variazione anche in aumento, stabilita dallo Stato nell'elenco delle solennità s'intenderà riportata nell'elenco di cui sopra.

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività infrasettimanale, le Associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività infrasettimanale, in modo da mantenere invariato il numero complessivo di tredici.

Il lavoro nei giorni di domenica potrà essere svolto nei limiti consentiti dalle disposizioni vigenti in materia, fermo restando il trattamento economico previsto dall'art. 7 del presente contratto.

Nelle ricorrenze festive di cui alle lettere *b*) e *c*), anche se cadenti in giornate di domenica o di riposo compensativo, ai lavoratori va corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera. Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive — esclusa la festività del Patrono — prestano la loro opera è dovuta, oltre la normale retribuzione di fatto giornaliera, la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

In caso di lavoro nella festività del S. Patrono, oltre la normale retribuzione globale, intendendosi per tale quella che avrebbe percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale dell'Impresa, ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorno feriale.

Il trattamento di cui innanzi spetta pure per intero al lavoratore, assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

Art. 11.

FERIE

L'operaio, che ha un'anzianità di 12 mesi presso la azienda, ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie pagato, pari a:

12 giorni lavorativi per anzianità di servizio da 1 a 4 anni;

15 giorni lavorativi per anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 10 anni;

18 giorni lavorativi per anzianità di servizio superiore a 10 anni.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni l'operaio, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, l'operaio avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

E' però data facoltà all'azienda di retribuire le festività anzidette, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita, secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, nè la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisse, per sua volontà, delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno nè al recupero negli anni successivi.

Dichiarazione a verbale

Le festività settimanali (domeniche) comprese nel periodo feriale dànno luogo al prolungamento di tale periodo senza il relativo trattamento economico.

Art. 12.

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. Se detti permessi vengono richiesti per comprovati motivi di esami relativi a regolari corsi professionali, le aziende, salvo inderogabili necessità di lavoro, sono tenute a concedere i permessi medesimi.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Art. 13.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 35.

In caso di malattia il lavoratore è obbligato, salvo giustificati motivi di impedimento, ad avvertire non oltre le 48 ore l'azienda, la quale avrà diritto di far constatare la malattia dal medico di sua fiducia.

Art. 14.

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza (scala mobile) con facoltà per la azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione il 70 per cento della paga conglobata;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

Art. 15.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno oltre l'orario normale e in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornata e si effettui entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 16.

SERVIZIO MILITARE

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio conserva per tutta la durata del servizio il diritto al suo posto ed il decorso dell'anzianità agli effetti della liquidazione. Esaurito il servizio lo operaio deve presentarsi in azienda nel termine di quindici giorni; tale termine potrà essere prorogato sino al massimo di un mese nel caso di comprovato e giustificato motivo. In difetto viene considerato dimissionario.

La chiamata alle armi per obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro. Sono applicabili in tale caso le norme di legge al riguardo.

Art. 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio e che ha raggiunto presso l'azienda un'anzianità di servizio di sei mesi sarà concesso un congedo di dodici giorni retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dallo Istituto di previdenza sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 18.

TRATTAMENTO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 7 mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per la persistenza della malattia o delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 35.

Il datore di lavoro ha diritto di far controllare la malattia o l'infortunio da parte di un medico di sua fiducia.

Per il trattamento di malattia o di infortunio valgono le norme di carattere generale.

Art. 19.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 35 dovrà aver luogo mediante comunicazione scritta diretta o affissa all'albo dell'azienda il giorno di sabato con un preavviso di sei giorni lavorativi. Lo stesso preavviso, con comunicazione scritta sarà dato dal lavoratore dell'azienda in caso di dimissioni.

Art. 20.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato, non ai sensi dell'art. 35 del presente contratto, sarà corrisposta la indennità di licenziamento nella misura di:

7 giorni per ogni anno, per anzianità da 1 a 5 anni;

8 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 5 fino ai 10 anni;

10 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 10 fino a 15 anni;

12 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 15 anni.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora l'operaio non abbia maturato un anno di anzianità, gli verrà liquidata la frazione di indennità in proporzione ai mesi di anzianità.

Le maggiori indennità previste dal presente articolo non verranno corrisposte per l'anzianità già maturata al 31 dicembre 1949, che verrà liquidata in base alle condizioni stabilite nel contratto 31 agosto 1947, che prevedono una giornata in meno per ciascun scaglione di anzianità come innanzi per il periodo 1° giugno 1947-31 dicembre 1949. Però tale anzianità sarà computata agli effetti del diritto alle maggiori indennità stesse, per il periodo di servizio successivo alla data predetta.

Le sospensioni di lavoro dovute a qualsiasi causa non interrompono l'anzianità.

L'indennità di anzianità è liquidata in base all'ultima retribuzione, compresa l'indennità di contingenza (scala mobile) in corso al momento della risoluzione del rapporto.

L'indennità sostitutiva del preavviso è comprensiva anche della indennità di contingenza (scala mobile).

La gratifica natalizia sarà conteggiata nella retribuzione ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo 20:

100 per cento agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto il 50° anno di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento; ai dimissionari che abbiano compiuto 15 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

75 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 7 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

25 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 22.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile. Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato all'operaio defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazioni a verbale

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, la opportunità di integrare l'indennità di anzianità dovuta a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 23.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO O CESSAZIONE DELL'AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.

In caso di fallimento della ditta, seguìto da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione della

azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del personale è quello di cui alle allegate tabelle paghe *A* e *B*.

Art. 25.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione, semprechè la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a settimana, a quattordicina o a quindicina, secondo le consuetudini aziendali. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento saranno concordate tra le parti interessate. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga.

La consegna della paga al lavoratore deve essere effettuata secondo le modalità di cui alla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

Art. 26.

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata per ciascun anno nella misura di 25 giornate lavorative. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 20 giorni lavorativi si considera, ai fini della corresponsione della gratifica natalizia, come un mese intero.

Art. 27.

INDENNITÀ VARIE

Indennità di uso bicicletta.

La ditta corrisponderà al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio, una indennità mensile da concordarsi fra le parti.

Indennità zona malarica.

L'operaio in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità sanitarie competenti, ha diritto ad una indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle Organizzazioni sindacali territoriali.

Indennità di alta montagna.

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità di lontananza da centri abitati.

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 Km., in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso, corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni territoriali competenti.

Indennità per maneggio denaro.

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, ecc., di importo complessivo superiore a L. 3.000 giornaliere, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura dell'1,50 per cento sulla retribuzione conglobata.

Qualora la ditta richieda cauzione a garanzia, la medesima non potrà superare le L. 1.000 e gli interessi relativi andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 28.

ALLOGGIO AL PERSONALE

Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chieda di restare continuativamente a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 29.

INDUMENTI DI LAVORO

Le aziende forniranno una volta l'anno una tuta od indumento equivalente al personale di officina, facendosi rimborsare dal lavoratore il 50 per cento del costo.

Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i primi tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, l'indumento stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso di un ulteriore 25 per cento del prezzo di acquisto.

L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti a loro affidati.

Le aziende che intendono di far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Art. 30.

RIMBORSO SPESE

Al lavoratore non rientrante nella categoria di cui all'art. 8 e comandato a prestare servizio fuori della sua normale residenza e che per ragioni del servizio stesso sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori sede saranno rimborsate le spese relative.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Art. 31.

TRASFERIMENTO

All'operaio che sia trasferito, per disposizione della ditta, da una sede all'altra della stessa azienda situata in diversa località che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sè e per la famiglia e per le masserizie e una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio limitatamente all'operaio, per la durata di 5 giorni se operaio celibe, di 7 giorni se ammogliato e inoltre a 1 giorno per ogni persona a carico.

Il lavoratore ha diritto inoltre al rimborso delle eventuali spese occorrenti per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se regolarmente registrato, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di licenziamento e alle altre indennità previste per la sua liquidazione.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi sei mesi del trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per ritrasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 32.

RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA E PULIZIA VEICOLI

L'autista è responsabile e risponderà, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore, degli eventuali danni al veicolo affidatogli che siano a lui imputabili. Così dicasi delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario immediatamente deve darne avviso all'azienda.

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia.

Dette prestazioni rientrano nell'orario normale di lavoro; se effettuate oltre l'orario normale di lavoro saranno considerate prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Art. 33.

RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'autorità per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà il salario della categoria nella quale viene a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 20, secondo il salario percepito nella categoria cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 34.

TRATTAMENTO PERSONALE FEMMINILE E GESTANTE

Alle operaie che fossero adibite a lavori compiuti tradizionalmente da personale maschile, sarà corrisposto il trattamento salariale previsto per il personale maschile a parità di lavoro ed a parità di capacità e di rendimento.

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia, salvo i trattamenti più favorevoli in atto.

Art. 35.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore deve dichiarare all'azienda la propria dimora e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori anche indiretti e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda, al normale e puntuale andamento del lavoro o comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra. La motivazione, il genere di punizione e la durata di essa devono essere comunicate per iscritto all'interessato.

Le sanzioni disciplinari sono:

1) il rimprovero verbale o scritto che può essere inflitto al dipendente che commetta, durante il lavoro, mancanze disciplinari o morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;

2) la multa, fino ad un massimo di 3 ore di paga giornaliera, che può essere inflitta al dipendente che:

a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;

b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

c) guasti per incuria il materiale e la merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi:

d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro;

e) tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela e il pubblico;

f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato alla Cassa Mutua Malattia;

3) la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

a) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;

b) per negligenza nel servizio arrechi danni non gravi al materiale o alle persone, ai quadrupedi o alle macchine:

c) si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

d) persista a commettere mancanze già punite con la multa;

4) il licenziamento immediato senza alcuna indennità che può essere inflitto al dipendente che:

a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;

b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori o i clienti;

c) commetta furti o danneggiamenti dolosi ai materiali o alle merci dell'azienda;

d) richieda ai clienti a scopo di lucro personale compensi o premi superiori alla tariffa;

e) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio:

f) consenta la guida dell'automezzo a lui affidato a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;

g) ometta di fare rapporto al rientro con l'automezzo per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa.

In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salvo le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal Codice della strada;

h) recidività entro l'anno nelle stesse mancanze già punite con la sospensione.

Art. 36.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per le località nelle quali, in materia di orario di lavoro, vi siano accordi sindacali per un trattamento più favorevole ai lavoratori di quello previsto dal presente contratto, le Associazioni territoriali competenti si incontreranno per stabilire se debba essere mantenuta la situazione esistente nell'ambito dell'orario di lavoro nonchè dello straordinario e del salario, oppure debba essere applicato integralmente il presente contratto.

Rimarranno inoltre ferme le condizioni di miglior favore nell'ambito di ogni istituto.

Art. 37.

DISPOSIZIONI GENERALI

Restituzione documenti di lavoro. Commissioni Interne.

Cessato il rapporto di lavoro l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Per le Commissioni Interne, si fa riferimento alle disposizioni degli accordi interconfederali e a quelle che potranno essere definite fra le competenti Confederazioni in materia.

Art. 38.

DECORRENZA E DURATA

La decorrenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro resta fissata alla data del 1° agosto 1959 e la sua scadenza alla data del 31 luglio 1961. Si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non disdetto da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata R. R.

Tabella A. — RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE AL PERSONALE OPERAIO ADDETTO AI SERVIZI NOLEGGIO AUTO DA RIMESSA E POSTEGGIO

ZONE	Autista (operaio qualificato)			MANOVALE COMUNE — Uomo di garage lavaggio vetture, riparazione gomme, pulizia locali, ecc.			Guardiano notturno			Personale di custodia		
	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore
Zona 0:												
Milano	1.378	1.425	1.482	1.254	1.290	1.337	1.368	1.409	1.455	1.233	1.269	1.311
Torino	1.352	1.399	1.456	1.228	1.264	1.311	1.340	1.380	1.426	1.207	1.243	1.285
Genova (a)	1.342	1.384	1.446	1.217	1.254	1.300	1.328	1.368	1.415	1.196	1.233	1.274
Zona I:												
Roma	1.337	1.394	1.441	1.212	1.248	1.295	1.322	1.363	1.409	1.191	1.228	1.269
Como, Firenze,	1.352	1.415	1.456	1.228	1.264	1.311	1.340	1.380	1.426	1.207	1.243	1.285
Situazione extra: Varese	1.368	1.430	1.472	1.238	1.274	1.321	1.351	1.392	1.438	1.217	1.254	1.295
ZONA II:												
Bolzano, Cremona, Livorno, Novara, Pisa	1.285	1.326	1.384	1.165	1.202	1.243	1.270	1.305	1.357	1.144	1.176	1.222
Aosta, Pavia	1.290	1.332	1.389	1.170	1.207	1.248	1.276	1.311	1.363	1.150	1.181	1.228
Massa Carrara	1.300	1.342	1.399	1.176	1.212	1.254	1.282	1.317	1.368	1.155	1.186	1.233
Situazione extra:												
Crema	1.334	1.425	1.482	1.248	1.285	1.326	1.363	1.397	1.443	1.228	1.259	1.300
Sondrio	1.342	1.384	1.441	1.217	1.254	1.295	1.328	1.363	1.415	1.196	1.228	1.274
Trieste	1.316	1.363	1.420	1.191	1.223	1.274	1.299	1.340	1.386	1.170	1.207	1.248
Verbania	1.321	1.363	1.420	1.196	1.233	1.274	1.305	1.340	1.392	1.176	1.207	1.254
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.264	1.311	1.368	1.150	1.186	1.233	1.253	1.293	1.340	1.129	1.165	1.207
Situazione extra: Biella	1.347	1.389	1.446	1.222	1.259	1.300	1.334	1.374	1.420	1.202	1.238	1.280
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.238	1.280	1.337	1.124	1.160	1.098	1.224	1.265	1.311	1.103	1.139	1.181
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.212	1.259	1.316	1.098	1.134	1.181	1.195	1.236	1.282	1.077	1.118	1.155
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.196	1.238	1.295	1.082	1.118	1.160	1.178	1.213	1.259	1.061	1.092	1.134
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	1.170	1.212	1.269	1.040	1.077	1.118	1.132	1.166	1.213	1.020	1.051	1.092
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.150	1.191	1.248	1.035	1.072	1.113	1.126	1.161	1.213	1.014	1.046	1.092
Situazione extra: Valdarno	1.202	1.243	1.300	1.082	1.118	1.160	1.178	1.213	1.259	1.061	1.092	1.134
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro,	1.098	1.139	1.196	988	1.025	1.066	1.074	1.109	1.155	968	999	1.040
Rieti, Viterbo	1.103	1.150	1.207	994	1.030	1.072	1.080	1.114	1.161	973	1.004	1.046
Situazione extra: Ascoli Piceno	1.113	1.155	1.207	994	1.025	1.066	1.080	1.114	1.161	973	1.004	1.046
ZONA X:												
Benevento, Caserta, Catanzaro, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Teramo, Nuoro	1.066	1.108	1.165	952	958	1.030	1.034	1.068	1.120	931	962	1.009
Sassari, Chieti, Avellino	1.077	1.118	1.170	957	994	1.035	1.039	1.074	1.120	936	968	1.009
ZONA XI:												
Agrigento, Latina, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	1.025	1.066	1.124	916	952	994	993	1.028	1.074	895	926	968
Brindisi, Matera	1.035	1.077	1.134	926	962	1.004	1.005	1.039	1.086	905	936	978
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	973	1.014	1.066	858	890	931	941	976	1.022	848	879	921

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Tabella B. — RETRIBUZIONI MINIME ORARIE UNIFICATE AL PERSONALE DI OFFICINA ADDETTO AI SERVIZI NOLEGGIO AUTO DA RIMESSA E POSTEGGIO

ZONE	Operai specializzati		Operaio qualificato	Manovale specializzato	Manovale comune
	Complessivisti e collaudatori	Operai specializzati			
ZONA 0:					
Milano	192,40	185,65	170,05	163,30	157,60
Torino	188,25	181,50	166,40	159,65	154,45
Genova (*a*)	186,70	179,95	164,85	158,10	152,90
ZONA I:					
Roma	186,20	179,40	164,55	157,60	152,40
Como, Firenze	188,25	182 —	166,40	160,20	154,45
Situazione extra:					
Varese	190,35	183,60	168,50	161,20	156 —
ZONA II:					
Bolzano, Cremona, Livorno, Novara, Pisa	178,40	172,65	158,10	151,85	146,65
Aosta, Pavia	179,40	173,70	159,15	152,90	147,70
Massa Carrara	180,45	174,75	160,20	153,95	148,75
Situazione extra:					
Crema	191,40	186,20	170,60	163,30	156,55
Sondrio	186,70	181 —	164,85	158,60	152,90
Trieste	183,60	176,80	161,75	156 —	150,30
Verbania	184,10	178,40	162,80	156,50	150,80
ZONA III:					
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	176,30	169,55	155,50	149,25	144,05
Situazione extra:					
Biella	187,20	181,50	165,90	159,15	153,40
ZONA IV:					
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	172,65	166,95	152,40	146,65	141,45
ZONA V:					
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	170,05	163,30	149,25	143 —	137,30
ZONA VI:					
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	166,95	161,75	147,20	140,95	135,20
ZONA VII:					
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	163,80	157,60	144,05	139,40	132,60
ZONA VIII:					
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	160,70	155 —	140,95	135,20	130 —
Situazione extra:					
Valdarno	168 —	162,25	147,70	142 —	135,75
ZONA IX					
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro,	154,45	148,75	134,70	130 —	123,80
Rieti, Viterbo	155,50	150,30	135,75	130,55	124,30
Situazione extra:					
Ascoli Piceno	157,60	152,40	136,80	132,10	125,85
ZONA X:					
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo,	150,30	144,05	130,55	124,80	119,60
Chieti	151,35	145,10	131,60	125,85	120,65
ZONA XI:					
Agrigento, Latina, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	144,05	138,85	125,85	120,65	114,95
Brindisi, Matera	145,10	139,90	126,90	121,70	116 —
ZONA XII:					
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	136,80	131,60	119,60	114,40	109,75

(*a*) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

CHIARIMENTO A VERBALE ALLE TABELLE A e B

Le cifre in colonna, in corrispondenza di ciascuna categoria di lavoratori, rappresentano rispettivamente le paghe per le località indicate in ciascuna zona delle Tabelle *A* e *B*.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE PER LE OPERAIE E PER GLI OPERAI DI ETÀ INFERIORE A 20 ANNI

Le retribuzioni minime unificate per le operaie e per gli operai di età inferiore ai 20 anni, si ottengono applicando i seguenti scarti di riduzione, rispetto ai minimi dell'operaio di ogni categoria superiore ai 20 anni.

	Uomini	*Donne*
Superiore ai 20 anni	—	16 %
Dai 18 ai 20 anni	6 %	29 %
Dai 16 ai 18 anni	26 %	36 %
Sotto i 16 anni	48 %	—

ALLEGATO

RETRIBUZIONI MINIME APPRENDISTI OFFICINE RIPARAZIONI AUTORIMESSE

Per il 1° anno di apprendistato 55 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente età nella categoria di operaio qualificato;

per il 2° anno di apprendistato 65 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente età nella categoria di operaio qualificato;

per il 3° anno di apprendistato 75 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente età nella categoria di operaio qualificato;

per il 4° anno di apprendistato 85 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente età nella categoria di operaio qualificato.

Alla paga minima come innanzi calcolata va aggiunta la indennità di contingenza nella misura intera spettante all'operaio qualificato in relazione all'età.

Visto il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

CONTRATTO IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 3 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta di identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 25 si considererà come contratto a tempo indeterminato, la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

CATEGORIE IMPIEGATI

Le categorie degli impiegati sono determinate come segue.

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto.

Appartengono alla 3ª categoria *A* gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Appartengono alla 3ª categoria *B* gli impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

All'impiegato remunerato in tutto o in parte a provvigione o interessenza o a premi sarà garantito, come media annuale, il minimo di stipendio fissato per la categoria alla quale appartiene.

All'atto dell'eventuale passaggio di categoria il datore di lavoro deve comunicare con lettera all'impiegato la nuova categoria alla quale viene assegnato, ferma per l'assunzione la comunicazione di cui all'articolo 1.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dal presente articolo, sono demandate all'esame di un collegio tecnico disciplinato dalle norme di cui all'annesso regolamento, che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri due mesi — per gli impiegati di 1ª categoria, e con un periodo di prova non superiore a 2 mesi — prorogabile consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse altre protrazioni nè rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si

norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra per il primo mese sarà concordato fra la azienda e l'impiegato entro un limite non superiore alla differenza di categoria; dopo il primo mese e per tutta la durata della sostituzione spetterà all'impiegato lo stipendio della categoria superiore, senza che ne derivi passaggio di categoria.

Art. 6.

PASSAGGIO DA OPERAIO A IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a un quinto dell'anzianità come operaio.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro è di 45 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Agli impiegati — ai quali sia consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti — il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali sarà compensato con la normale retribuzione oraria senza maggiorazione di straordinario (stipendio e contingenza diviso per 180).

ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed a sensi dell'art. 3, n. 2 del R. D. 10 settembre 1923, n. 955 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: « quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi »; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di prima categoria.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 7.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo per gli impiegati tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati, per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 9 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso degli impiegati per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dall'impiegato avente il giorno di riposo compensativo limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale (stipendio e scala mobile) di fatto:

1) lavoro straordinario diurno feriale . . .	25 %
2) lavoro straordinario notturno . . .	50 %
3) lavoro straordinario festivo	65 %
4) lavoro straordinario notturno festivo .	75 %
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50 %
6) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	15 %
7) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	25 %

8) lavoro domenicale con riposo compensativo:

a) per le ore normali di lavoro . . . 20 %

b) per le ore straordinarie . . . . . 50 %

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile (stipendio e scala mobile) per 180. Ove la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della categoria.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora.

Nelle ricorrenze del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre e nelle festività elencate dall'art. 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, (Capodanno, Epifania, S. Giuseppe, il lunedì di Pasqua, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, S. Natale, S. Stefano) che cadono di domenica, è dovuta agli impiegati, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il predetto importo sarà determinato sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Il trattamento di cui innanzi è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge. Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dell'officina vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dell'officina stessa; tuttavia, nel caso in cui detti impiegati prestino servizio nel giorno successivo alla Pasqua od in quello successivo al Natale, le ore di lavoro compiute saranno compensate con la normale retribuzione oraria senza maggiorazione per lavoro festivo.

In caso di modificazioni dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Dichiarazione a verbale

Si dà atto che l'ultima parte del 5° comma dell'articolo 9 deve essere interpretata nel senso che le ore compiute debbono essere compensate in aggiunta a quello che è il normale trattamento mensile.

Art. 10.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre due fino a 10 anni;

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 15 anni;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio di oltre 15 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 11.

PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Agli impiegati che sono membri delle Commissioni esecutive delle Camere del lavoro provinciali o comunali o dei Comitati direttivi delle Sezioni territoriali delle Federazioni Lavoratori della categoria saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda, cui l'impiegato appartiene, dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali competenti degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali dell'Associazione di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 12.

RETRIBUZIONE

I minimi di stipendio sono quelli di cui alle allegate tabelle *A* e *B*.

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 3 per cento sul minimo di stipendio della sua categoria di assegnazione.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 13.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

La contingenza (scala mobile) verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 14.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale un complesso industriale facente capo alla stessa Società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento per 8 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria o grado cui appartiene l'impiegato, compresa la contingenza (variazioni di scala mobile).

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel quart'ultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta eventualmente, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

In ogni caso, per l'anzianità maturata fino alla data del 14 giugno 1952, l'importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita prima dell'entrata in vigore dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, ivi comprese le seguenti quote forfettarie di rivalutazione, attribuite ai sensi dell'art. 3 dell'accordo 14 giugno 1952, comprensive dell'aumento del 4 per cento:

impiegati di età superiore ad anni 21 di 1ª categoria	L.	468
impiegati di età superiore ad anni 21 di 2ª categoria	»	390
impiegati di età superiore ad anni 21 di 3ª-*A* categoria	»	338
impiegati di età superiore ad anni 21 di 3ª-*B* categoria	»	312

Per le donne ed i minori si applicano gli scarti previsti per la contingenza.

Art. 15.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile (stipendio e scala mobile) percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 16.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiore alla seconda classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 17.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 18.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da una zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve, in tale evenienza:

a) conservare il posto alle lavoratrici per un periodo di 8 mesi di cui 3 prima del parto e 5 dopo;

b) corrispondere la retribuzione intera per i primi 4 mesi della sua assenza ed il 50 per cento di essa nei due mesi successivi fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscano per atti di previdenza a cui la azienda è tenuta per disposizioni di legge.

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui ai comma *a*) e *b*).

Ove durante il periodo di cui al punto *a*) intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 21 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al punto *a*).

Art. 21.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E D'INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) *per anzianità di servizio fino a cinque anni*: conservazione del posto per mesi 6 e corresponsione dell'intera retribuzione per due mesi e della metà di essa per gli altri 4 mesi;

2) *per anzianità di servizio da oltre cinque anni a quindici anni*: conservazione del posto per mesi 9 e corresponsione dell'intera retribuzione per tre mesi e della metà di essa per altri 6 mesi;

3) *per anzianità di servizio oltre i quindici anni*: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione per mesi 4 e della metà di essa per gli altri 8 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 25. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità — salvo per gli impiegati in prova — si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 23.

DISCIPLINA DEL LAVORO: DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

1) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;

2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;

4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

6) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti o quanto altro a lui affidato.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda delle loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) *Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio*:

1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno per gli impiegati di 3ª categoria.

B) *Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:*

1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 3ª categoria.

C) *Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:*

1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi due per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 25 in più della misura spettantegli in base al trattamento previsto di 15/30.

Art. 25.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 23 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 31;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza (scala mobile).

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti

dalla azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 26 del presente contratto.

Art. 26.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del contratto collettivo impiegati 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 27.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli artt. 24 e 25 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 26 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 28.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di cui all'articolo 25:

100 per cento agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; a coloro che si dimettono a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 11;

75 per cento ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 per cento ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 29.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o la trasformazione della azienda in qualsiasi modo non risolve di per sè il contratto di impiego ed il personale conserva i suo diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione della indennità di licenziamento e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

Art. 30.

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione, e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 31.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e la indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 32.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'articolo 25 per l'indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 24 sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 33.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni sindacali fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 34.

NORME SPECIALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dalla azienda, semprechè non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 35.

NORME GENERALI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 36.

DECORRENZA E DURATA

La decorrenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro resta fissato alla data del 1° agosto 1959 e la sua scadenza alla data del 31 luglio 1961. Si intenderà automaticamente prorogata di anno in anno se non disdetto da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata R. R.

Tabella A — STIPENDI MINIMI MENSILI UNIFICATI DEGLI IMPIEGATI

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	73.840	55.640	48.260	41.450	39.780	38.220	35.100	30.220	28.030	23.090	35.810	33.750	32.760	30.630	25.850	24.390	19.500
Torino	72.230	54.400	47.220	40.510	38.900	37.390	34.320	29.590	27.410	22.620	34.630	33 020	32.040	29.960	25.330	23.870	19.040
Genova (a)	71.560	53.930	46.800	40.150	38.590	37.030	34.010	29.330	27.150	22.420	34.220	32.710	31.780	29.700	25.070	23.660	18.880
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	71.240	53.070	46.600	39.990	38.380	36.870	33.800	29.180	27.040	22.310	34.060	32.560	31.620	29.590	24.960	23.560	18.830
Situazione extra: Varese	72.020	54.290	47.120	40.410	38.850	37.290	34.270	29.490	27.300	22.570	34.480	32.920	31.980	29.900	25.280	23.770	18.980
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	68.040	51.740	44.880	38.540	37.030	35.620	32.060	28.140	26.000	21.480	32.870	31.410	30.480	28.500	24.130	22.680	18.100
Situazioni extra:																	
Crema	73.120	55.070	47.790	41.030	39.420	37.800	34.740	29.900	27.720	22.880	34.950	33.390	32.400	30.320	25.640	24.180	19.300
Sondrio	70.730	53.360	46.280	39.730	38.170	36.660	33.650	29.020	26.890	22.160	33.890	32.300	31.360	29.380	24.810	23.400	18.670
Trieste	69.100	52.110	45.240	38.800	37.290	35.830	32.870	28.340	26.260	21.640	33.080	31.620	30.680	28.710	24.290	22.830	18.200
Verbania	69.840	52.630	45.660	39.210	37.650	36.140	33.230	28.600	26.520	21.840	33.440	31.930	31.000	28.970	24.550	23.040	18.410
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	67.340	50.760	44.050	37.810	36.300	34.900	32.040	27.560	25.590	21.120	32.240	30.790	29.900	27.980	23.660	22.260	17.740
Situazione extra: Biella	72.020	54.290	47.120	40.410	38.850	37.290	34.270	29.490	27.360	22.570	34.480	32.920	31.980	29.900	25.330	23.770	18.980
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza,	66.510	49.930	43.320	37.180	35.730	34.320	31.520	27.150	25.170	20.750	31.670	30.270	29.380	27.460	23.250	21.840	17.420
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	65.730	49.090	42.590	36.300	34.900	33.490	30.790	26.520	24.550	20.280	30.940	29.590	28.710	26.890	22.730	21.380	17 060
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	64.430	48.310	41.920	35.830	34.430	33.080	30.370	26.160	24.240	20.020	30.480	29.070	28.240	26.470	22.310	21.060	16.850
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.020	47.740	41.450	35.100	33.750	32.400	29.750	25.640	23.770	19.610	29.900	28.550	27.720	25.950	21 950	20.650	16.440
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	62.060	46.750	40.560	34.380	33.020	31.720	29.120	25.070	23.250	19.190	29.180	27.980	27.150	25.380	21.480	20.180	16.120
Situazione extra: Valdarno	64.850	48.360	41.970	35.570	34.170	32.820	30.100	25.950	24.080	19.870	30.270	28.860	28.030	26.260	22.160	20.900	16.700
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	60.430	45.040	39.060	32.870	31.570	30.320	27.880	23.980	22.260	18.360	28.030	26.730	25.950	24.340	20.540	19.400	15.500
Situazione extra: Ascoli Piceno	60.900	45.400	39.370	33.130	31.830	30.580	28.050	24.180	22.420	18.520	28.240	26.990	26.210	24.500	20.750	19.560	15.600
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	59.860	44.150	38.280	32.040	30.740	29.540	27.150	23.350	21.640	17.890	27.150	25.900	25.120	23.560	19.870	18.780	14.950
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	58.400	43.010	37.340	31.200	30.010	28.810	26.470	22.780	21.120	17.420	26.320	25.070	24.340	22.830	19.240	18.200	14.510
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	55.700	41.140	35.730	20.750	28.600	27.456	25.220	21.740	20.130	16.590	25.020	23.920	23.200	21.690	18.360	17.820	13.840

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Tabella B. — STIPENDI MINIMI MENSILI UNIFICATI DELLE IMPIEGATE

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria *A*						3ª Categoria *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	73.840	47.840	41.140	35.620	33.600	30.220	27.980	25.690	23.870	21.320	30.480	29.020	27.200	24.030	21.900	20.750	18.200
Torino	72.230	46.800	40.250	34.840	32.870	29.590	27.360	25.120	23.350	20.800	29.800	28.400	26.460	23.510	21.430	20.280	17.790
Genova (a)	71.560	46.390	39.890	34.530	32.560	29.330	27.100	24.910	23.140	20.650	29.540	28.140	26.370	23.300	21.270	20.130	17.630
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	71.240	46.180	39.730	34.330	32.400	29.180	26.990	24.760	23.040	20.540	29.380	27.980	26.260	23.200	21.170	20.020	17.580
Situazione extra: Varese	72.020	46.650	40.150	34.740	32.760	29.490	27.250	25.070	23.300	20.800	29.700	28.290	26.520	23.460	21.380	20.230	17.740
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	68.640	44.460	38.280	33.130	31.260	28.140	26.000	23.870	22.210	19.820	28.290	26.990	25.280	22.360	20.390	19.300	16.900
Situazioni extra:																	
Crema	73.120	47.380	40.770	35.260	33.280	29.960	27.670	25.430	23.610	21.120	30.060	28.710	26.940	23.770	21.640	20.540	18.000
Sondrio	70.780	45.870	39.470	34.170	32.240	29.020	26.840	24.600	22.880	20.440	29.120	27.820	26.060	23.040	20.960	19.920	17.480
Trieste	69.160	44.830	38.540	33.390	31.460	28.340	26.210	24.080	22.360	19.970	28.500	27.200	25.480	22.520	20.540	19.450	17.060
Verbania	69.840	45.240	38.900	33.700	31.780	28.600	26.470	24.290	22.570	20.130	28.760	27.460	25.7[illegible]	22.730	20.750	19.660	17.220
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento Venezia, Vercelli	67.340	43.630	37.550	32.500	30.030	27.560	25.480	23.400	21.800	19.450	27.770	26.470	24.810	21.950	20.020	18.930	16.590
Situazione extra: Biella	72.020	46.700	40.150	34.790	32.760	29.490	27.300	25.070	23.300	20.800	29.700	28.290	26.520	23.460	21.380	20.230	17.740
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	66.510	42.960	36.920	31.980	30.160	27.150	25.120	23.040	21.430	19.140	27.300	26.000	24.390	21.530	19.660	18.620	16.330
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	65.730	42.180	36.300	31.200	29.440	26.520	24.500	22.520	20.910	18.670	26.680	25.430	23.820	21.060	19.240	18.200	16.020
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	64.430	41.550	35.730	30.840	29.070	26.160	24.180	22.210	20.650	18.410	26.210	25.070	23.460	20.750	18.880	17.940	15.710
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.020	41.080	35.310	30.220	28.500	25.640	23.720	21.740	20.230	18.050	25.740	24.550	23.040	20.340	18.570	17.580	15.400
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	62.060	40.200	34.580	29.590	27.880	25.070	23.200	21.320	19.820	17.680	25.220	24.030	22.520	19.920	18.200	17.270	15.080
Situazione extra: Valdarno	64.850	41.600	35.780	30.580	28.860	25.950	24.030	22.050	20.490	18.310	26.060	24.860	23.300	20.000	18.720	17.790	15.600
ZONA IX Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	60.430	38.740	33.280	28.290	26.680	23.980	22.210	20.390	18.930	16.900	24.080	23.040	21.580	19.090	17.370	16.490	14.460
Situazione extra: Ascoli Piceno	60.900	39.000	33.540	28.500	26.890	24.180	22.360	20.540	19.090	17.060	24.340	23.250	21.790	19.100	17.480	16.590	14.560
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	59.860	37.960	32.660	27.510	25.950	23.350	21.580	19.870	18.460	16.440	23.350	22.310	20.910	18.460	16.800	15.970	13.990
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	58.400	36.980	31.830	26.840	25.330	22.780	21.060	19.350	18.000	16.070	22.620	21.580	20.230	17.890	16.280	15.450	13.580
ZONA XII: Caltanissetta Enna, Reggio Calabria	55.700	35.360	30.420	25.590	24.130	21.740	20.080	18.460	17.160	15.290	21.530	20.600	19.300	17.010	15.500	14.720	12.900

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

ALLEGATO

REGOLAMENTO PER LA ISTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI

(Vedasi art. 3 c. c. n. l. 23 luglio 1959 per il personale impiegatizio dipendente da imprese esercenti servizio noleggio auto da rimessa e posteggio).

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale impiegatizio, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si renda necessaria l'istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni territoriali degli Industriali e le Camere Confederali Provinciali del Lavoro, designeranno fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, ciascuna Associazione indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'associazione che richiede l'intervento, ne darà notizia alla Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico, dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con l'Azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unaninimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

La Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari (AUSITRA) e le competenti Organizzazioni Lavoratori Trasporti e Ausiliari designeranno fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte su motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parer scritto, indicando se la decisione sia stata adottata maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto collettivo nazionale di lavoro pe le aziende esercenti servizi di noleggio auto da rimess e posteggio, del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Visti il contratto, le tabelle e l'allegato che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1797.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese argentiere.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predètta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 giugno 1949 per gli operai addetti a laboratori o aziende argentiere, stipulato tra la Federazione Nazionale Orafi, Gioiellieri, Argentieri, Orologiai ed Affini d'Italia e la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie, la Federazione Unitaria Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie; al quale ha aderito, in data 31 maggio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie;

Viste: la classificazione degli operai; la regolamentazione per l'apprendistato, e relative tabelle; allegate al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 78 del 3 maggio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 giugno 1949, relativo agli operai addetti a laboratori o aziende argentiere sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, concernenti la classificazione degli operai e la regolamentazione dell'apprendistato, indicate nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dai laboratori o dalle imprese argentiere.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 novembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 23 gennaio 1961
Atti del Governo, registro n. 133, *foglio n.* 83. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 GIUGNO 1949 PER GLI OPERAI ADDETTI A LABORATORI O AZIENDE ARGENTIERE

Addì, 23 giugno 1949, *in Milano,*

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE ORAFI, GIOIELLIERI, ARGENTIERI OROLOGIAI ED AFFINI D'ITALIA, nella persona del suo Presidente sig. *Guindani Giuseppe,* rappresentato per delega dal sig. *Messulam Alberto,* Presidente nazionale della categoria argentieri, assistito dai sigg.: *Alignani Mario, Loda Giuseppe, Orefice Eugenio, Pastore Guido, Pradella Ilario. Vallin Pietro*, dal Segretario generale dell'Associazione Orafa Lombarda sig. *Casnedi Edoardo Lorenzo,* dal sig. *Zanzola Luigi* dell'Associazione Industriale Lombarda e dal dott. *Zei Augusto* della Unione Industriali di Vercelli;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (F.I.L.L.A.V.) rappresentata dal suo segretario nazionale responsabile sig. *Alfonso Raguzzini* e dal Segretario nazionale rag. *Fanelli Gaetano* assistiti dai rappresentanti dei Lavoratori sigg.: *Tabliabue Angelo, Fiorentini Giovanni, Ramellini Carlo, Segale Carlo, Guandalini Ferdinando, Varisco Ermelindo;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DEL LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (F.U.L.L.A.V.) rappresentata dal suo Segretario Generale *Bellandi Paolo* e dal Segretario nazionale *Mariani Lino,* assistiti dall'operaio sig. *Martinelli Urbano,* è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 1

SFERA DI APPLICABILITÀ

Il presente contratto collettivo nazionale ha valore per gli operai addetti a laboratori o aziende argentiere.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge. All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'operaio con esattezza la località alla quale è destinato, la data di decorrenza della assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato e la relativa paga.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione.

Art. 3.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 4.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà della azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi nonchè i certificati di lavoro relativi alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza ed il suo domicilio, a notificarne i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia. Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione dell'operaio per il ritiro i documenti, regolarmente aggiornati, e l'operaio rilascerà regolare ricevuta.

Fermo restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà del datore di lavoro questi non fosse in grado di consegnare i documenti personali, dovrà rilasciare all'operaio una dichiarazione scritta che serva di giustificazione per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 5.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia della azienda.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabili di comune accordo fino a quindici giorni.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiute; superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno della assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda con le stesse mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio della assenza.

Art. 7.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. (Per la categoria o classificazione degli operai vedasi allegato I).

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, gravidanza e puerperio nei quali casi il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopraindicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 9.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione. (Per la regolamentazione dell'apprendistato vedasi allegato II).

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Tuttavia, per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle otto ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

I turni saranno stabiliti con il criterio dello avvicendamento, in relazione alle esigenze tecniche della azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTO

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore nonchè di quelle dovute a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno, e si effettui entro i 30 giorni seguenti al periodo in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 12.

ENTRATA E USCITA

L'entrata degli operai nel laboratorio sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

— il primo segnale verrà dato venti minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso al laboratorio;

— il secondo segnale verrà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

— il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro.

A questo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto per iniziare la sua attività.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso entro i primi quindici minuti o oltre i quindici e fino a trenta minuti. L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del lavoro. Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del suo termine.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovrà usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Per il trattamento economico delle festività:

2 giugno (fondazione della Repubblica);

25 aprile (anniversario della Liberazione);

1° maggio (festa del lavoro);

4 novembre (unità nazionale);

restano ferme le disposizioni dell'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260.

Inoltre sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capo d'anno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Ascensione - mobile;
5) Corpus Domini - mobile;
6) S. Pietro e Paolo - 29 giugno;
7) Assunzione - 15 agosto;
8) Ognissanti - 1° novembre;
9) Immacolata Concezione - 8 dicembre;
10) Natale - 25 dicembre;
11) Lunedì di Pasqua - mobile;
12) S. Eligio oppure il Santo Patrono ove ha sede il laboratorio;
13) S. Stefano - 26 dicembre.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*), qualora non coincidano con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione (paga di fatto più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di laboratorio.

Per orario giornaliero di laboratorio si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione (paga di fatto più contingenza) per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia od infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b*) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali sino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 10, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 ore settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga di fatto più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 16 e sulla contingenza.

1) Lavoro straordinario diurno:	
per le prime due ore	20 %
per le ore successive	25 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo o festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre)	40 %
3) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6)	30 %

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione del lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 20 % del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 20 %.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 17.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, quattordicina, quindicina o a mese. Quando la retribuzione viene effettuata a quattordicina, quindicina o a mese, l'azienda concederà su richiesta, acconti fino al 90 % della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 18.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provveda perde ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dall'operaio entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinchè il competente ufficio della azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dall'operaio alla direzione dell'azienda al più presto possibile.

Art. 19.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizione di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di uguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che per ragioni di lavoro, vengano trasferiti in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di duecento ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 22.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (paga di fatto più contingenza) nella misura di:

giorni 12 (ore 96): dal 1° all'8° anno compiuto di anzianità;

giorni 14 (ore 112): dall'8° anno compiuto di anzianità al 15°;

giorni 16 (ore 128): oltre il 15° anno compiuto di anzianità.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dalla epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero laboratorio, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale..

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituire il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Gli operai d'ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi con il compenso ragguagliato a 64 ore di retribuzione.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 24.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla direzione dell'azienda entro il secondo giorno dell'assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

— sei mesi per anzianità di servizio fino a 10 anni;

— otto mesi, per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Superato il termine massimo sopraindicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, e cioè l'intera indennità di licenziamento.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Fermo restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda, nelle more dell'emanazione della relativa regolamentazione di legge, praticherà alle operaie gestanti il seguente trattamento:

a) conservazione del posto per un periodo di sei mesi, di cui tre prima del parto e tre dopo;

b) corresponsione per i primi tre mesi dell'assenza prima del parto e per le sei settimane successive di due terzi della retribuzione (paga e contingenza) che avrebbero percepito se avessero normalmente lavorato.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al comma *a*).

Le presenti norme cesseranno di avere vigore con l'emanazione di norme di legge o di accordi interconfederali in materia.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'articolo 41 sull'indennità di anzianità e sempreché l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi alla azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Art. 27.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda situato in diversa località e che comporta come conseguenza l'effettivo trasferimento di residenza del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con la azienda. delle spese di trasporto per sè e per i familiari e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 28.

TRASFERTE

All'operaio inviato dalla azienda in servizio fuori comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto, dell'alloggio e del pernottamento solo nel caso di dimostrata necessità.

Art. 29.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro, e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improнteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA E USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare il laboratorio se non debitamente autorizzato dalla direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nel laboratorio senza permesso della direzione. Salvo speciale permesso della direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nel laboratorio in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla direzione o da chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio, non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 31.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito durante l'assenza.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno, nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 32.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 33.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere portata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto o in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, la azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata tra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tale caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 34.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della direzione della azienda.

Art. 35.

DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno del laboratorio ed introdurre nella azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori del laboratorio, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda ove è occupato.

Art. 36.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DI DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati all'operaio.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda in relazione all'entità del danno subìto e sarà ratealmente trattenuto nella misura del 10 % della retribuzione globale di ogni periodo di paga.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 37.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze con:

a) richiamo verbale o scritto;

b) multa fino all'importo di tre ore di paga e contingenza;

c) sospensioni dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 39.

Art. 38.

MULTE E SOSPENSIONI

La direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 31 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza della azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le malattie.

Art. 39.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) Licenziamento senza preavviso e con idennità di anzianità, nella misura prevista dall'art. 41.

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 38 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate le mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *c*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nel laboratorio fuori dei locali di lavorazione;

d) costruzione entro il laboratorio di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 38 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo 38.

B) Licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nel laboratorio;

c) trafugamento di schizzi o di disegni o di utensili o di altri oggetti o documenti del laboratorio;

d) danneggiamento volontario al materiale del laboratorio o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) rissa nei locali di lavorazione.

Art. 40.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 39 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno, normalmente mediante comunicazione scritta, con un preavviso di sei giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi del comma *B*) dell'art. 39 per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda la indennità di licenziamento verrà corrisposta:

1) per l'anzianità di servizio maturata sino al 30 giugno 1949 nella misura prevista dai contratti di lavoro precedenti; per le provincie sprovviste di contratto si corrisponderanno due giorni per ogni anno compiuto;

2) per l'anzianità di servizio maturata successivamente al 30 giugno 1949 nella misura di:

a) 4 giorni (32 ore) per ciascuno dei primi due anni compiuti;

b) 6 giorni (48 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il secondo e fino al 5° compiuto;

c) 7 giorni (56 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e sino al 12° compiuto;

d) 9 giorni (72 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° e sino al 18° compiuto;

e) 12 giorni (96 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali nuove misure non si terrà conto della anzianità di servizio maturata sino al 28 febbraio 1949.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda le frazioni di anno si computeranno in *dodicesimi* con l'esclusione della frazione di mese.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga di fatto e indennità di contingenza. Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo la paga base sarà maggiorata della percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 16.

L'indennità di contingenza è computata per il calcolo dell'indennità di licenziamento a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi otto anni o per l'eventuale minore periodo di servizio prestato.

Art. 42.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario a seconda dell'anzianità di servizio *maturata ininterrottamente* presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoindicate percentuali delle indennità di anzianità prevista e da calcolarsi in base a quanto stabilito nell'articolo 41 del presente contratto:

a) 50 % dopo il secondo anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto;

b) 75 % dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto;

c) 100 % *dopo il 10° anno compiuto* di anzianità di servizio.

Il 100 % della indennità di anzianità in caso di *dimissioni* è *anche dovuto* all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia ai sensi dell'art. 24 nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nei computi della anzianità agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando siano trascorsi due anni dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 43.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 41 e 40, l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti o affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 44.

TRASFORMAZIONE - TRAPASSO - CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel caso di trapasso o trasformazione dell'azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione della azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alle indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 45.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati di impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 46.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 47.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 48.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare la incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, la areazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi come: occhiali, maschere, zoccoli, ecc. e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori dagli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art. 49.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda tramite la commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire la azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali, e in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 50.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 51.

NORME COMPLEMENTARI E PRECEDENTI CONTRATTI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

I contratti provinciali di lavoro vigenti nel settore della industria argentiera, conserveranno la loro validità limitatamente alla materia non disciplinata dal presente contratto.

Art. 52.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento.

Art. 53.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra le parti si danno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali e collettive più favorevoli al lavoratore vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 54.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le organizzazioni dei lavoratori stipulanti dovessero con altre associazioni di datori di lavoro industriali o artigiane concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali con-

dizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso la Federazione Nazionale Orafi, Gioiellieri, Argentieri, Orologiai ed Affini d'Italia.

Art. 55.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà validità di due anni con decorrenza dal 15 giugno 1949 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

ALLEGATO I

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

UOMINI

Operai specializzati

Appartengono a questa categoria:

Incisori, incisori stampi acciaio, attrezzisti, posatieri a mano, cesellatori, montatori, tornitori, martellatori, capaci nell'ambito della loro qualifica di eseguire qualsiasi lavoro a perfetta regola d'arte. Preparatori bagni galvanici.

Operai qualificati

Appartengono a questa categoria:

Incisori, cesellatori, montatori, tornitori, martellatori, fonditori, meccanici, posatieri, laminatori, stampatori, pulitori, brunitori, ravvivatori, decoratori, argentatori.

Operai comuni

Appartengono a questa categoria:

Stuccatori, piombatori, pulitori, brunitori, pomiciatori, fonditori, limatori, bigiottieri, aiutanti in genere.

Manovali

Addetti a lavori di fatica, manovalanza o pulizia.

DONNE

Operaie qualificate

Appartengono a questa categoria:

Pulitrici, bigiottiere, montatrici, addette ai bagni galvanici, capaci di eseguire qualsiasi lavoro nell'ambito della loro qualifica.

Operaie comuni

Appartengono a questa categoria:

Pulitrici, bigiottiere, limatrici, segatrici, laminatrici, addette al magazzeno, aiutanti in genere.

Manovali

Addette a lavori di fatica, manovalanza o pulizia

ALLEGATO II

REGOLAMENTAZIONE PER L'APPRENDISTATO

Art. 1.

E' considerato apprendista colui che viene assunto da un'azienda per imparare metodicamente un mestiere sotto la guida e l'esempio del datore di lavoro, del dirigente o di operai specializzati.

Art. 2.

Potrà essere assunto in qualità di apprendista il giovane di età non inferiore ai 14 anni.

In circostanze speciali potrà essere assunto in qualità di apprendista il giovane di età superiore agli anni 18, in seguito a particolare accordo da stipularsi di volta in volta tra le Associazioni territoriali e le parti interessate.

Per le assunzioni si osserveranno le disposizioni di legge vigenti.

Art. 3.

Il periodo di prova per gli apprendisti, potrà essere di mesi 1 (uno). Passato il periodo di prova ha inizio il regolare rapporto di lavoro per il tirocinio dell'apprendistato, con anzianità comprensiva del periodo di prova stesso.

Art. 4.

La durata dell'apprendistato viene suddivisa, tenendo conto dell'età di assunzione e del mestiere esercitato, seguendo il sistema delle allegate tabelle dimostrative.

Art. 5.

La durata dell'apprendistato dovrà essere gradualmente ridotta per i giovani in possesso di un titolo di studio di scuola professionale. Detta riduzione dovrà essere preventivamente concordata fra le associazioni territoriali.

Nel computo della durata dell'apprendistato dovrà essere tenuto conto del servizio prestato, con la stessa qualifica e nello stesso mestiere, presso altre aziende.

Art. 6.

L'apprendista avrà diritto ad una retribuzione come previsto dalle tabelle allegate solamente dopo aver trascorso un periodo continuativo di mesi 3 (tre).

Art. 7.

La retribuzione dell'apprendista dovrà essere calcolata in percentuale prendendo come base la paga base dell'operaio qualificato (vedi tabelle allegate dimostrative) mentre la indennità di contingenza verrà calcolata in percentuale prendendo per base la contingenza effettivamente in vigore, relativa all'età dell'apprendista.

Art. 8.

L'apprendista retribuito nella forma o misura prevista dall'articolo precedente avrà diritto a degli scatti semestrali di aumento in base all'anzianità di lavoro, come dalle tabelle allegate dimostrative. Nel caso che l'apprendista, pur non avendo compiuto l'intero periodo di lavoro fissato dalle rispettive tabelle di categoria, abbia raggiunto un grado di preparazione tale da ritenersi meritevole della retribuzione immediatamente superiore a quella spettantegli, potrà farne richiesta al suo datore di lavoro.

Art. 9.

L'apprendista dovrà osservare l'orario giornaliero di lavoro fissato per legge o concordato tra le Associazioni di categoria interessate.

Art. 10.

Il datore di lavoro deve trattare l'apprendista come un buon padre di famiglia, preservarne la salute, sorvegliare la sua condotta ed insegnargli metodicamente e completamente il mestiere.

Non potrà inoltre sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere oggetto dell'apprendistato.

Art. 11.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare l'apprendista presso l'Istituto Nazionale Infortuni, anche se questi non ha diritto a regolare retribuzione contrattuale. Il datore di lavoro nel periodo di lavoro che dà diritto all'apprendista ad una retribuzione contrattuale, dovrà provvedere a tutte le altre forme di assicurazione previste dalle leggi vigenti.

Art. 12.

In caso di licenziamento derivante dalla risoluzione non in tronco del rapporto di lavoro, spetterà all'apprendista una indennità pari a due giornate della retribuzione corrispostagli all'atto del licenziamento per ogni semestre di anzianità.

Per gli apprendisti confermati dopo il periodo di apprendistato la misura dell'indennità di anzianità sarà quella prevista all'art. 41 del contratto, anche per il periodo di apprendistato.

Art. 13.

Restano fermi i diritti degli apprendisti assunti in servizio presso le aziende precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto, per i quali vengono confermate le condizioni individuali di miglior favore.

Art. 14.

Nella eventualità che durante la durata di applicazione del presente contratto le organizzazioni nazionali stabilissero il passaggio a paga base di tutta o di una parte della indennità di contingenza, i rappresentanti delle associazioni stipulanti si incontreranno per rivedere le percentuali stabilite nelle tabelle del presente accordo, in modo che gli apprendisti non vengano a ricevere, dopo l'entrata in vigore dell'accordo, una retribuzione complessiva inferiore a quella percepita in precedenza.

QUALIFICHE: INCISORI - CESELLATORI - MONTATORI

Tabella di scatti di paga base e indennità di contingenza

	ETÀ D'ASSUNZIONE													
	ANNI 14 durata anni 5 ½		ANNI 15 durata anni 5		ANNI 16 durata anni 4 ½		ANNI 17 durata anni 4		ANNI 18 durata anni 3 ½		ANNI 19 durata anni 3		ANNI 20 durata anni 2 ½	
	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %
1° trimestre	libera		libera		libera		libera		libera		libera		libera	
2° trimestre	8	30	9	40	10	60	11	60	12	75	14	75	17	75
altri 6 mesi	17	30	18	40	20	60	22	60	25	75	29	75	33	75
» »	25	40	27	60	30	60	33	75	37	75	42	75	50	75
» »	33	50	36	60	40	60	44	75	48	75	57	75	67	75
» »	42	60	45	60	50	75	56	75	62	75	71	75	84	75
» »	50	60	54	60	60	75	67	75	75	75	86	75	—	—
» »	58	60	64	75	70	75	78	75	88	75	—	—	—	—
» »	67	60	73	75	80	75	89	75	—	—	—	—	—	—
» »	75	75	82	75	90	75	—	—	—	—	—	—	—	—
» »	83	75	91	75	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
» »	92	75	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

ALTRE QUALIFICHE

Tabella di scatti di paga base e indennità di contingenza

	ETÀ D'ASSUNZIONE													
	ANNI 14 durata anni 4		ANNI 15 durata anni 3 ½		ANNI 16 durata anni 3		ANNI 17 durata anni 2 ½		ANNI 18 durata anni 2		ANNI 19 durata anni 1 ½		ANNI 20 durata anni 1	
	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %
1° trimestre . . .	libera				libera		libera		libera		libera		libera	
2° trimestre . . .	10	40	11	50	12	70	14	70	16	90	20	90	25	90
altri 6 mesi . . .	20	40	22	50	25	70	28	70	33	90	40	90	50	90
» » . . .	30	50	33	70	37	70	43	90	50	90	60	90	—	—
» » . . .	40	50	44	70	50	70	57	90	66	90	—	—	—	—
» » . . .	50	70	55	70	62	90	71	90	—	—	—	—	—	—
» » . . .	60	70	66	70	75	90	—	—	—	—	—	—	—	—
» » . . .	70	70	77	90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
» » . . .	80	70	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Visti il contratto, gli allegati I e II e le tabelle che precedono,

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1798.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione,

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 26 luglio 1956 per gli operai dipendenti dalle aziende di panificazione, stipulato tra la Federazione Italiana Panificatori e la Federazone Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari;

Visto l'accordo nazionale 8 febbraio 1952 per la rivalutazione delle retribuzioni ai lavoratori dipendenti da aziende di panificazione, stipulato tra la Federazione Italiana Panificatori e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Industria Alimentare; al quale ha aderito, in data 23 maggio 1960, la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori del Commercio;

Visto l'accordo nazionale 16 marzo 1956 per l'aggiornamento della indennità di contingenza ai lavoranti panettieri, stipulato tra la Federazione Italiana Panificatori e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Industrie Alimentari, l'Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito, in data 23 maggio 1960, la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori del Commercio;

Visto l'accordo nazionale 7 giugno 1956 per l'aggiornamento dell'indennità di contingenza ai laveranti panettieri, stipulato dalle medesime associazioni sindacali di cui all'accordo che precede; al quale ha aderito in data 23 maggio 1960, la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori del Commercio;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 82 del 5 maggio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 26 luglio 1956, relativo agli operai dipendenti dalle aziende di panificazione, l'accordo nazionale 8 febbraio 1952 per la rivalutazione delle retribuzioni ai lavoratori dipendenti da aziende di panificazione e gli accordi nazionali 16 marzo 1956 e 7 giugno 1956 per l'aggiornamento dell'indennità di contingenza ai lavoranti panettieri, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoranti panettieri dipendenti dalle imprese di panificazione.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 novembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 23 gennaio 1961
Atti del Governo, registro n. 133, foglio n. 84. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 26 LUGLIO 1956 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE DI PANIFICAZIONE

Addì 26 luglio 1956 in Roma

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA PANIFICATORI, rappresentata dal presidente *Bracco* comm. *Savino*, dai Vice presidenti sigg.: *Morino* cav. dott. *G. B.*, e *Zaccaria* cav. *Attilio*, dai componenti il Consiglio Nazionale sigg.: *Bellini Giuseppe, Cazzoli* cav. *Guido, Montaldo Dino, Sappino* cav. *Cesare, Tazza Umbro*, assistiti dal sig. *Mori* dottor *P. S.* Segretario generale della Federazione stessa;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (FILIA), rappresentata dal Segretario generale sig. *Dall'Aglio Peppino*, dal Segretario nazionale sig. *Ansanelli Vincenzo* e dai membri del C.N.P. signori *Mannocci Orfeo* responsabile, *Mannelli Sabatino, Piras Salvatore, Poli Elmo, Carradori Mario, Govoni Pietro, Ciprari Leopoldo, Bescapè Cesare, Pozzana Bruno, Puleo Orazio, Saccucci Adolfo;*

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIE ALIMENTARI (FULPIA), rappresentata dal Segretario nazionale sig. *Zino Ugo*, dai Vice segretari nazionali sigg.: *Motta Giuseppe* e *Biondi Balbo* e dai sigg.: *Prestana Martino, Aprea Giuseppe, Zini Francesco;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (UILIA), rappresentata dal Segretario nazionale signor *Bigi Ferruccio* e i sigg.: *Simboni Francesco* e *Garroni Attilio*.

Art. 1.

LIMITI DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutti i lavoranti panettieri dipendenti da panifici privati, cooperativi o di appartenenza di enti pubblici.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione in servizio verrà effettuata tramite il locale Ufficio di collocamento.

Per gli operai specializzati infornatore ed impastatore è concessa la facoltà di richiesta nominativa; per gli altri operai la richiesta dovrà essere numerica.

Nel caso nel quale l'operaio panettiere richiesto numericamente viene respinto, senza giustificato motivo, questi ha diritto di percepire una giornata di salario normale.

L'operaio deve essere adibito al lavoro derivantegli dalla sua qualifica; in casi eccezionali può essere adibito a mansioni diverse sempre inerenti alla panificazione e retribuito con il salario per le mansioni effettivamente prestate.

E' proibito nei panifici l'impiego di mano d'opera femminile; è altresì proibito l'impiego di mano d'opera maschile di età inferiore ai sedici anni.

All'atto dell'assunzione l'operaio è tenuto a consegnare i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;

b) tessera assicurazioni sociali, ove ne sia già in possesso;

c) tessera sanitaria;

d) stato di famiglia.

E' in facoltà del datore di lavoro di sottoporre l'operaio alla visita medica preventiva.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova non deve superare i sei giorni lavorativi.

In caso di licenziamento o di dimissioni durante la prova non spetta il preavviso, ma solo la retribuzione del lavoro prestato ed il trattamento economico come turnista.

Detta retribuzione non può essere inferiore alle tariffe fissate nei contratti integrativi provinciali per la qualifica dell'operaio.

Al termine del periodo di prova, l'operaio, ove non sia stato licenziato o non si sia dimesso, s'intende confermato e detto periodo viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Art. 4.

APPRENDISTATO

Le parti si richiamano alle norme di legge.

In attesa del Regolamento alla legge sull'apprendistato, rimane operante l'art. 4 del precedente C. C. N. L. P. del 1° arile 1948, che più sotto si riporta.

Quando sarà conosciuto il predetto regolamento le parti s'impegnano, entro 60 giorni, a regolamentare la materia in armonia alle caratteristiche produttive e alle disposizioni di legge.

L'apprendistato ha lo scopo di preparare alle mansioni di operaio panettiere i giovani dai 16 ai 19 anni.

Non potranno essere assunti come apprendisti i giovani che hanno superato i 17 anni di età.

L'apprendistato ha la durata massima di anni 3 e la durata minima di anni 2.

L'apprendista deve essere unicamente adibito a coadiuvare alla produzione e ai lavori interni ausiliari del panificio.

L'assunzione degli apprendisti dovrà avvenire tramite l'Ufficio di Collocamento locale, sentito il parere della Commissione paritetica.

Il numero degli apprendisti ammessi nella squadra è fissato nei contratti integrativi provinciali.

In ogni modo il numero degli stessi verrà fissato di anno in anno alla Commissione paritetica a seconda delle esigenze.

Per gli apprendisti in possesso di certificato di promozione da parte di una scuola di panificazione, il periodo di apprendistato viene ridotto di 1/3.

Ai fini dell'apprendistato vale anche il tirocinio effettuato dai giovani presso altro panificio.

Il passaggio da apprendista ad operaio è subordinato all'esame di una Commissione di qualifica, composta in forma paritetica fra datori di lavoro e lavoratori.

Agli effetti della retribuzione l'apprendista fa parte della squadra operaia ed ha diritto di percepire la retribuzione fissata per la sua categoria:

a) per il 1° anno il 40 % di quanto percepisce l'operaio qualificato di seconda;

b) per il secondo anno il 60 % di quanto percepisce l'operaio qualificato di seconda categoria;

c) per il terzo anno il 75 % di quanto percepisce l'operaio qualificato di seconda categoria.

Art. 5.

QUALIFICHE

Gli operai panettieri sono classificati come segue:

a) operai specializzati (impastatori ed infornatori);

b) operai qualificati di 1ª categoria;

c) operai qualificati di 2ª categoria;

d) apprendista.

Art. 6.

CLASSIFICHE DEI FORNI

Le parti convengono nel rinviare di un anno il problema della classificazione dei forni. Frattanto, fino alla nuova contrattazione nazionale collettiva, resta in vigore, a tutti gli effetti, la situazione attualmente esistente.

Art. 7.

COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE

Le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte — per qualità e numero dei lavoratori — in base alle esigenze tecniche della produzione del pane. Comunque, in ogni panificio, qualunque sia la entità della produzione, deve esistere l'infornatore; qualora la produzione non sia tale da consentire la assunzione di un altro operaio specializzato (impastatore) l'infornatore e per tale intendesi anche il datore di lavoro, quando provveda in via normale e continuativa a detto lavoro, può essere coadiuvato da un operaio qualificato.

La squadra di lavorazione deve considerarsi un tutto organico, per cui ogni suo componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua classifica, e poichè le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti gli operai della squadra questi hanno l'obbligo di spiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

Art. 8.

DISCIPLINA DEI TURNISTI

Per « turnisti » si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi, per consentire a questi di usufruire del riposo settimanale.

Ad essi spetta la mercede contrattuale spettante ai lavoratori che sostituiscono.

Essi sono inviati dall'Ufficio di Collocamento secondo la loro classifica ed in base ad un piano di riparto delle giornate di lavoro disponibile, seguendo il criterio — salvi casi eccezionali — di assegnare lo stesso turnista sempre presso le medesime aziende.

Le aziende che per il numero degli operai fissi dipendenti hanno la possibilità di assicurare quattro o cinque giornate settimanali per i turni, possono assumere un turnista interno allo scopo di sostituire gli altri operai nelle giornate settimanali di riposo.

Art. 9.

DELLE RETRIBUZIONI

Salva la situazione esistente in rapporto a quanto concordato per la classifica dei forni, di cui all'art. 6, nei panifici la retribuzione dovrà essere corrisposta con il sistema a quintalato.

In ogni modo in sede provinciale di comune accordo potranno essere concordate deroghe a quanto sopra dette.

Le relative tariffe saranno fissate nei contratti provinciali integrativi per ogni quintale di farina panificata in base alle diverse pezzature di pane. L'importo del quintalato sarà ripartito fra i componenti la squadra e la ripartizione sarà stabilita nei contratti provinciali integrativi.

Nei contratti integrativi verrà stabilito il quantitativo minimo e massimo di farina da attribuirsi giornalmente in misura uguale a ciascun operaio.

Il datore di lavoro ed i suoi familiari che attendono direttamente alla produzione del pane saranno considerati agli effetti della suddivisione del guadagno di cottimo come tutti gli altri lavoranti, semprechè la loro partecipazione al lavoro sia effettivamente costante e continuativa per tutta la durata del lavoro stesso e semprechè i familiari siano stati abilitati dalla Commissione paritetica di qualifica.

Nei panifici dove lavorano uno o due operai, il datore di lavoro ed i suoi familiari che attendono al lavoro, partecipano alla suddivisione del guadagno in proporzione all'effettivo lavoro eseguito, semprechè il lavoro sia almeno di 4 ore e lo inizino insieme alla squadra.

Allo scopo di risolvere più che possibile il fenomeno della disoccupazione, aderendo alla proposta del Ministero del Lavoro, si conviene che nei panifici dove lavorano almeno 3 operai, il datore di lavoro che partecipa alla lavorazione in squadra usufruirà del riposo settimanale.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La giornata normale di lavoro è di 8 ore, come prescritto dalla Legge.

Le giornate lavorative settimanali sono 6.

Nel caso in cui la disoccupazione ecceda la normalità, il lavoro potrà essere portato a 5 giornate settimanali, presi accordi fra le parti interessate.

Nel panificio dovrà essere affissa in modo ben visibile la tabella nominativa con l'indicazione dell'orario di lavoro del personale, del riposo settimanale e dei turni.

Per l'inizio della lavorazione ci si riferisce alle norme di legge.

Art. 10-*bis*.

LAVORO STRAORDINARIO E NOTTURNO

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 10, potrà essere consentito eccezionalmente, senza superare le due ore giornaliere e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro solo quando non possa provvedere all'esecuzione del lavoro mediante l'assunzione di lavoratori.

Il compenso per il lavoro straordinario dovrà essere maggiorato del 30 % sulla paga oraria normale corrispondente.

Il compenso per il lavoro notturno dalle ore 21 alle 4 e per il sabato dalle 23 alle 4 dovrà essere maggiorato del 35 % sulla paga oraria normale corrispondente.

In sede di accordi provinciali si stabiliranno le modalità per l'effettuazione del lavoro straordinario e notturno.

Art. 11.

MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA

Nel caso in cui la mancanza di energia elettrica provenga dall'esterno del panificio e nei casi in cui non vi sia stato tempo materiale per riparare il guasto che ha prodotto l'interruzione, non è dovuto alcun compenso speciale all'operaio per la lavorazione a mano.

Quando invece l'eventuale mancanza di energia sia imputabile ad incuria del proprietario del forno e gli operai siano costretti ad effettuare il lavoro a mano verrà corrisposto agli stessi un compenso complementare del 25 % sulla paga.

Art. 12.

FERIE

A tutti i lavoranti di cui al presente contratto sarà corrisposto ogni anno un periodo di riposo retribuito nella misura di 14 giornate lavorative sulla paga media percepita annualmente dal 1° luglio dell'anno in corso al trenta giugno dell'anno successivo.

Le ferie sono irrinunciabili ed ogni atto contrario è nullo.

Esse possono essere divise in due periodi, presi accordi fra le parti.

Esse non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere date in periodo di preavviso.

Il diritto delle ferie matura per 365.esimi ed esse devono essere corrisposte per frazione anche in caso di licenziamento o dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio.

Quanto è stabilito per l'operaio fisso nella misura proporzionale spetterà anche ai turnisti.

Art. 13.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto ad un congedo retribuito di 15 giorni.

Egli dovrà preavvisare la ditta almeno otto giorni prima del giorno di inizio del congedo richiesto e per ottenere il pagamento della retribuzione, durante il periodo del congedo, ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

In difetto di tale formalità l'operaio perde il diritto al congedo retribuito che deve essere in ogni caso usufruito a tempo debito.

Resta inteso che la retribuzione, durante il congedo, sarà quella di fatto corrisposta al lavoratore.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Per le festività nazionali ed infrasettimanali e per il relativo trattamento economico si fa riferimento a quanto determinato dalle disposizioni di legge.

Le festività nazionali ed infrasettimanali annualmente in numero di 17 sono le seguenti:

Capodanno;
Epifania:
S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
l'Ascensione;
Corpus Domini;
S. Pietro:
Ferragosto;
Ognissanti;
Immacolata;
Natale;
S. Stefano;

il Patrono della città che sarà sostituito da altra ricorrenza qualora coincida con altra festività già elencata;

25 aprile;

1° maggio;

2 giugno;

4 novembre.

La produzione per tali giornate, anche se anticipata, sarà compensata con la retribuzione normale maggiorata del 100 %.

I turnisti fruiranno di uguali diritti dei lavoratori fissi e la loro corresponsione sarà regolata in rapporto alle giornate di lavoro prestate nelle singole aziende.

Per facilitarne la corresponsione si useranno le formalità previste in questo stesso contratto per la gratifica natalizia.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

Il lavoratore ha diritto ad una gratifica natalizia che verrà corrisposta entro il 24 dicembre di ogni anno pari ad una mensilità di salario.

Tale gratifica verrà computata sulla media delle paghe globali percepite mensilmente durante l'anno.

I turnisti avranno diritto ad analoga gratifica commisurata in rapporto alle giornate di lavoro prestate.

Il diritto di gratifica matura per 365.esimi ed essa dovrà essere corrisposta per frazioni anche in caso di licenziamento o dimissioni qualunque sia l'anzianità di servizio.

Art. 16.

TRATTAMENTO DI MALATTIA, DI INFORTUNIO ED ASSICURAZIONI SOCIALI

I lavoratori dovranno essere assicurati secondo le norme stabilite al riguardo dalla legge e cioè:

1) contro gli infortuni;

2) assicurazioni sociali obbligatorie;

3) trattamento di malattia e prestazione sanitaria.

In caso di malattia o di infortunio il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto per il periodo di indennizzabilità stabilito dalle disposizioni di legge senza interruzione dell'anzianità di servizio.

Per le prime tre giornate di malattia o di infortunio del prestatore d'opera, non indennizzate dai competenti istituti verrà corrisposto all'operaio ammalato o infortunato per un periodo superiore a sette giorni, da parte del datore di lavoro, il 60 % della paga globale come se lavorasse.

Art. 17.

CHIAMATA ALLE ARMI

Nel caso di chiamata alle armi per il servizio di leva valgono le disposizioni di cui al decreto legge 13 settembre 1946, n. 303, che precisano come la chiamata alle armi per il servizio di leva sospenda il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio militare di leva ed il lavorante abbia diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore chiamato alle armi saranno corrisposte a titolo di premio quattro giornate di paga.

Art. 18.

RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo alle armi non viene risolto il rapporto di lavoro ed il lavoratore avrà diritto al trattamento previsto dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.

Esaurito il servizio militare tanto di leva che di richiamo, il lavoratore nel termine di trenta giorni deve ripresentarsi in azienda per riprendere servizio; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore da comunicarsi entro il termine predetto, sarà considerato dimissionario.

Art. 19.

DELLE FUNZIONI

Gli operai, pur restando ciascuno adibito alle specifiche mansioni cui sono stati assunti, hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento della produzione.

L'operaio panettiere deve essere adibito esclusivamente alla lavorazione del pane e non potrà essere quindi impiegato ai lavori di facchinaggio ed altri lavori esterni.

Esso è tenuto solo al trasporto della farina e del combustibile dal magazzino al laboratorio purchè il magazzino sia posto nello stesso caseggiato in cui risiede il panificio.

Ove detti magazzini si trovassero in altri caseggiati il compenso da corrispondere ai lavoratori per il trasporto della farina, legna e carbone, sarà determinato nei contratti provinciali integrativi.

L'operaio è pure tenuto al trasporto del pane dal laboratorio allo annesso negozio di vendita.

E' vietato al datore di lavoro di adibire a qualsiasi operazione inerente alla produzione del pane il personale incaricato della distribuzione (porta-pane, autisti, personale di negozio, ecc.).

Art. 20.

ASSENZE

Le assenze dovranno essere giustificate entro 24 ore, salvo casi comprovati di impedimento; in difetto sono passibili di punizione disciplinare. In ogni modo, dopo tre giorni di assenza ingiustificata, l'operaio sarà ritenuto dimissionario.

Art. 21.

LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E PREAVVISO

Ferme le disposizioni in materia, di cui all'art. 2118 del C.C. ed alle quali ci si riferisce, il licenziamento e le dimissioni dell'operaio compreso il turnista interno, che abbia superato il periodo di prova, debbono essere precedute da un preavviso:

di giorni 7 con decorrenza dal sabato di ciascuna settimana per gli operai che non hanno raggiunto i cinque anni di servizio;

di giorni 10 per gli operai che hanno una anzianità superiore di servizio.

In caso di mancato preavviso è dovuta da ambo le parti una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione corrispondente.

Il preavviso compiuto in servizio è valevole ai fini del computo dell'anzianità.

Art. 22.

INDENNITÀ DI LIQUIDAZIONE

Oltre al preavviso di cui all'articolo precedente, il lavoratore che abbia compiuto il periodo di prova avrà diritto, in caso di licenziamento, ad una indennità così commisurata:

giorni 7 di paga per ogni anno di servizio prestato per i primi 3 anni di servizio;

giorni 8 di paga per ogni anno di servizio prestato dai 3 ai 6 anni;

giorni 11 di paga per ogni anno di servizio prestato oltre i 6 anni e fino a 10 anni;

giorni 14 di paga per ogni anno di servizio prestato oltre i 10 anni.

Per paga si intende la completa retribuzione come previsto dalle leggi. In ogni caso questa non potrà essere inferiore ai minimi di produzione giornaliera stabiliti provincialmente.

Le frazioni di anno saranno conteggiate in ragione di un dodicesimo per ogni mese compiuto in servizio.

In caso di dimissioni, all'operaio spetta:

fino all'anzianità di 5 anni il 75 % dell'indennità sopra indicata;

oltre l'anzianità di 5 anni il 100 % dell'indennità sopra indicata.

L'intero trattamento è dovuto a dimissionari per causa di infortunio sul lavoro e di malattia professionale ed al lavoratore che abbia compiuto i limiti di età agli effetti del diritto alla pensione.

Agli operai turnisti, poichè non possono usufruire dell'istituto riguardante l'indennità di licenziamento, sarà corrisposta una indennità da concordarsi provincialmente in ragione di una giornata di paga divisa per 30.

Le suddette indennità di liquidazione avranno efficacia con l'andata in vigore del presente contratto; per l'anzianità maturata antecedentemente, si applicheranno le condizioni del contratto nazionale precedente.

Art. 23.

DOVERI

Il personale dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, che regola, distribuisce ed assegna il lavoro.

Il lavoratore deve adempiere al proprio lavoro scrupolosamente e con coscienza; deve pertanto osservare con sollecitudine ed intelligenza le disposizioni del datore di lavoro o di chi ne fa le veci, e conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro.

Deve osservare l'orario di lavoro. Deve avere la massima cura per la conservazione delle macchine, degli utensili e di quanto gli viene affidato per l'adempimento del suo lavoro.

Curerà altresì la pulizia personale e l'igiene della panificazione, la pulizia del laboratorio e dei forni, con esclusione della canna fumaria.

E' vietato fumare nel laboratorio stesso.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti sopraindicati, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il datore di lavoro userà, da parte sua, verso i dipendenti, la considerazione che essi meritano, quali collaboratori al buon andamento dell'azienda.

Art. 24.

SANZIONI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto od alle altre norme interne di lavoro, possono essere punite:

1) con il rimprovero verbale o scritto;

2) con la multa fino al massimo di un terzo della paga giornaliera;

3) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di due giorni;

4) con il licenziamento in tronco senza preavviso e con indennità, o senza preavviso e senza indennità.

La multa potrà essere inflitta all'operaio che:

a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificato motivo, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione;

b) abbandoni senza permesso o senza giustificato motivo il proprio posto di lavoro;

c) fumi durante il lavoro di impasto o di formatura del pane;

d) commetta ogni altra mancanza contraria alla disciplina ed all'igiene.

L'importo delle multe verrà versato ad un Ente di assistenza per la categoria.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione potrà essere inflitta per i seguenti motivi:

a) sia recidivo nella stessa mancanza punita per due volte con multa nei mesi precedenti;

b) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo per uno o due giorni;

c) dia disposizione contraria o agisca in contrasto, senza giustificato motivo, a quanto stabilito dal datore di lavoro:

d) si presenti al lavoro in stato di ubriachezza manifesta.

Il licenziamento in tronco senza preavviso, ma con le altre indennità, potrà essere inflitto per i seguenti motivi:

a) assenze ripetute ingiustificate per cinque volte in un anno;

b) recidiva in mancanze punite con la sospensione nei sei mesi precedenti;

c) infedeltà verso l'Azienda;

d) rissa o vie di fatto verso i compagni ed i dipendenti di lavoro.

Il licenziamento in tronco senza preavviso, nè indennità, potrà essere inflitto:

a) per insubordinazione accompagnata con atti delittuosi verso il datore di lavoro;

b) per furto, frode e falso, danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di trapasso, cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il prestatore d'opera conserva, nei confronti del nuovo titolare, la propria qualifica e tutti i diritti acquisiti per effetto della sua anzianità di servizio.

Per quanto si riferisce all'indennità di anzianità maturata, ed ai diritti acquisiti in materia di preavviso dal personale in servizio all'atto del trapasso della azienda ad altro titolare è data facoltà al datore di lavoro cedente od a quello subentrante di procedere alla relativa liquidazione.

In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e di anzianità stabilite dal presente contratto come per il caso di licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato.

Art. 26.

INDUMENTI DI LAVORO

Ai lavoratori che prestano l'attività nei panifici saranno forniti ogni anno gratuitamente i seguenti indumenti:

2 paia di calzoni (1 lungo ed 1 corto);

2 canottiere di lana;

1 grembiule.

Le modalità pratiche di assegnazione degli indumenti ai lavoratori fissi saranno stabilite provincialmente.

Allo scopo di fare usufruire anche ai turnisti i benefici derivanti dal presente istituto, negli accordi integrativi provinciali le parti concorderanno le modalità pratiche di attuazione, escludendo, di norma, la sua monetizzazione.

Art. 27.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto alla azienda cui il lavoratore appartiene, dalle organizzazioni sindacali predette tramite le associazioni territoriali dei panificatori.

Art. 28.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali e pubbliche è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini della indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 29.

TRATTAMENTO DELLA PANIFICAZIONE FESTIVA O DOMENICALE

Nel caso in cui le Autorità autorizzassero chiusure festive e domenicali ai panifici, il trattamento economico spettanti ai lavoratori nelle giornate di doppia panificazione è il seguente:

1) retribuzione complessiva per il lavoro effettivamente compiuto ed in ogni caso non inferiore alla retribuzione corrispondente ai due minimi giornalieri di produzione, nei suoi componenti globali, stabiliti negli integrativi provinciali;

2) si applicherà la maggiorazione per il lavoro straordinario eseguito dopo le 8 ore in misura del 30 %;

3) la doppia panificazione deve essere considerata, a tutti gli effetti, altra giornata di lavoro e, pertanto, nella settimana in cui questa verrà a cadere si dovrà procedere ugualmente al rispetto del riposo settimanale ed alla conseguente sostituzione dell'operaio fisso con il turnista che normalmente sostituisce. (Si precisa che così operando si intende fare riposare l'operaio nella settimana due giornate intere).

Il turnista regolarmente inviato dall'Ufficio di Collocamento e respinto, ha diritto ugualmente alla retribuzione sui minimi provinciali stabiliti nei contratti integrativi.

Art. 30.

STIPULAZIONE CONTRATTI INTEGRATIVI PROVINCIALI

Viene stabilito che entro tre mesi dalla firma del presente contratto in ogni provincia dovranno essere stipulati i contratti provinciali integrativi, i quali dovranno limitarsi alla regolamentazione di quanto è ad essi demandato per competenza dal presente contratto, tenendo conto delle esigenze e dei costumi locali.

Art. 31.

RECLAMI E CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Per l'esame e la risoluzione di tutte le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente contratto, le parti convengono che prima di portare le controversie alla Magistratura, dovrà essere tentata la conciliazione tramite le organizzazioni di categoria.

Art. 32.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Rimangono salve le condizioni di miglior favore comunque acquisite dai lavoratori nelle provincie.

Art. 33.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto di lavoro entrerà in vigore a decorrere dal 1° luglio 1956 ed avrà la durata di due anni.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

Dichiarazione

Tra i delegati alla discussione del Contratto di lavoro dei lavoranti panettieri di parte rappresentante la Federazione Italiana dei Panificatori ed i rappresentanti delle Organizzazioni lavoranti panettieri aderenti alla F.I.L.I.A., alla F.U.L.P.I.A. e alla U.I.L.I.A. si conviene che in relazione ai lavori conclusi oggi per il rinnovo del Contratto normativo nazionale 1° aprile 1948 per i lavoratori addetti alla panificazione di concordare un incontro fra le parti entro il 30 settembre 1956 per la sua stesura definitiva.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO NAZIONALE 8 FEBBRAIO 1952 PER LA RIVALUTAZIONE DELLE RETRIBUZIONI AI LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE DI PANIFICAZIONE

Il giorno 8 febbraio 1952 presso il Ministero del Lavoro, sotto la Presidenza del Sottosegretario al Lavoro on. *Dino Del Bo*, assistito dal dott. *Pistillo*, si sono riuniti i rappresentanti:

della Federazione Italiana Panificatori: sigg. *Bracco, Morino, Mancini, Pierangeli*, assistiti dal dott. *Maioli*;
della Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari: on. *Invernizzi, Dall'Aglio, Del Secco, Mannelli, Carnevale, Saccucci, Lombardi, Fabaro*;

della Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari: dott. *Cruciani, Prestana, Minacapelli*, con l'assistenza del sig. *Arais* della C.I.S.L.;
della Unione Italiana Lavoratori Industria Alimentare: sigg. *Pagani, Carroni, Vichio;*

per esaminare la vertenza relativa ai lavoranti panettieri.

Dopo ampia discussione si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Si conviene di estendere ai lavoratori delle aziende di panificazione gli accordi di rivalutazione in analogia al settore industria e commercio concernenti quote di rivalutazione intese a ridistanziare la retribuzione fra le varie qualifiche.

Art. 2.

Si stabilisce che le quote di rivalutazione saranno rispettivamente di L. 146 per gli operai specializzati (infornatore-impastatore) e L. 68 per gli operai qualificati di I e II categoria.

Art. 3.

La corresponsione delle suddette quote di rivalutazione verrà effettuata in armonia ai sistemi di retribuzione e di composizione del salario vigenti nelle singole provincie, di cui all'art. 9 del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 4.

E' ammesso l'assorbimento di tutti gli eventuali aumenti concessi a titolo e con spirito rivalutativo attraverso accordi stipulati a partire dall'agosto 1949; non è ammesso l'assorbimento degli aumenti derivanti dagli accordi integrativi salariali provinciali al Contratto collettivo nazionale come pure degli aumenti di merito individuali o collettivi e degli adeguamenti derivanti da trasformazione di produzione. Quando si sono verificati degli aumenti a decorrere dall'agosto 1949, che non siano configurabili con quelli avanti indicati, l'esame della questione circa l'assorbibilità o meno di tali aumenti è deferita alle organizzazioni provinciali di categoria. Queste dovranno esplicare il tentativo di accordo entro un mese dal momento nel quale la questione viene sollevata. In caso di mancato accordo in sede provinciale la questione è deferita alle organizzazioni nazionali le quali, con la assistenza delle prime, tenteranno di realizzare l'accordo al più presto possibile.

Art. 5.

Contingenza. — L'indennità di contingenza per i lavoranti panettieri viene aggiornata nella misura maturata al 1° febbraio c. a. compreso, per il settore dell'industria, maggiorata di L. 60.

Dichiarazione a verbale dell'Associazione Italiana dei Panificatori

La Federazione Italiana Panificatori, pur dichiarando di riconoscere pienamente fondata la richiesta dei lavoratori di estendere agli stessi il funzionamento della scala mobile in vigore negli altri settori (industria e commercio); allo stato attuale delle cose e fino a quando anche per i panificatori sia introdotto un sistema di revisione periodica dei dati di panificazione, dichiara di non poterla accettare. Tuttavia, poichè i panificatori ritengono di riuscire ad ottenere secondo giustizia che anche nel settore della panificazione si arrivi alla revisione periodica sopra cennata e fermi restando gli accordi eventualmente stipulati in provincia fino a questa data a questo riguardo, si impegna a trattare nuovamente la questione entro due mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
Sullo

ACCORDO NAZIONALE 16 MARZO 1956 PER L'AGGIORNAMENTO DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA AI LAVORANTI PANETTIERI

Addì 16 *marzo* 1956 *in Roma,*

presso la FEDERAZIONE ITALIANA PANIFICATORI

tra

la Federazione stessa rappresentata dal suo Presidente *Bracco Savino,* dal vice presidente *Attilio Zaccaria,* e dai componenti il consiglio nazionale sigg.: *Cazzoli Guido, Ballini Giuseppe, Emilio Gomisel, Antonino Liconti, Pierangeli Luigi, Papa Nicola, Zanetti Silvio, Mozzi Giuseppe, Tazza Umbro;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dai sigg.: *Ghedini, Dall'Aglio, Ansanelli, Mannocci. Mannelli, Carradori, Ciprari, Pulco. Piras, Poli, Saccucci;*

e

la FEDERAZIONE UNITALIA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dai sigg.: *Zino, Motta, Biondi;*

e

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dai signori: *Bigi, Scarmigliati, Garronzi;*

è stata, in sede di ripresa delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale stipulato per i lavoranti panettieri il 1° aprile 1948, considerata intanto la opportunità di un aggiornamento della indennità di contingenza ai lavoranti stessi, e pertanto:

Visto l'accordo 8 febbraio 1952 ed in particolare quanto si riferisce alla misura della indennità di contingenza;

Considerato che da quella data si sono verificati numero 8 scatti di punti a valere per il conteggio della indennità in parola secondo la misura prevista per i singoli raggruppamenti in cui è, all'uopo, ripartito il territorio nazionale;

Tenuto conto della urgenza di aggiornare la contingenza degli operai panettieri, comprendendo anche l'aumento che si prevede con il 1° aprile 1956 con il quale saranno numero 9 punti

si stabilisce quanto segue:

Le aziende di panificazione corrisponderanno ai propri dipendenti lavoranti panettieri, nella misura corrispondente al valore attribuito nelle singole località per ciascun punto della indennità di contingenza, l'importo di numero 9 punti quali sono gli scatti verificatisi dalla data dell'8 aprile 1952 a tutto il 1° aprile 1956; da tale importo verrà dedotta la somma di L. 60 corrisposta dalle ditte in sede di applicazione dell'accordo 8 febbraio 1952, alla cifra che si ottiene per differenza verranno aggiunte L. 40, attribuite, con carattere di eccezionalità ed in misura uniforme per tutto il territorio nazionale, a titolo di particolare arrotondamento.

Le somme eventualmente già concesse dalle aziende ai dipendenti, a titolo di contingenza, nel periodo che va dall'8 febbraio 1952 a tutt'oggi, saranno riassorbite coll'applicazione del presente accordo, mentre nelle provincie dove è applicata la contingenza permarrà il trattamento in corso con i normali aggiornamenti, salvo le condizioni di miglior favore.

Il presente accordo ha efficacia dal 16 marzo 1956.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO NAZIONALE 7 GIUGNO 1956 PER L'AGGIORNAM[ENTO] DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA AI LAVORANTI PANET[TIERI]

Addì 7 giugno 1956 in Roma,

presso la Federazione Italiana Panificatori

tra

la Federazione stessa rappresentata dal suo Presidente *Bracco Savino*, e dai componenti la Commissione per l'aggiornamento dei rapporti di lavoro sigg.: *Cazzoli Guido, Bellini Giuseppe*, cav. *Sappino Cesare*, cav. *Montaldo Dino* e *Tazza Umbro*;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dai sigg.: *Dall'Aglio, Mannocci, Mannelli, Carradori, Ciprari, Piras, Poli, Govoni;*

e

la Federazione Unitaria Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal sig. *Zino*;

e

la Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal signor *Bigi*;

è stata, in sede di trattative per il rinnovo del contratto Collettivo Nazionale stipulato per i lavoranti panettieri il 1° luglio 1948, considerata intanto la opportunità di un ulteriore aggiornamento della i[ndennità] di contingenza ai lavoranti stessi, e pertanto:

visti gli accordi 8 febbraio 1952 e 16 marzo 19[..]

considerato che dall'ultima data si è verificat[o al] 1° giugno 1956 uno scatto di 4 punti nella con[tingenza] a valere per il conteggio della indennità in pa[rola] condo la misura prevista per i singoli raggrup[pamenti] in cui è, all'uopo, ripartito il territorio naziona[le] si stabilisce quanto segue:

Le aziende di panificazione corrisponderanno [ai] dipendenti lavoranti panettieri, nella misur[a corri]spondente al valore attribuito nelle singole loca[lità a] ciascun punto dell'indennità di contingenza, l'i[mporto] di n. 3 punti in relazione allo scatto nella inden[nità di] contingenza verificatosi con il 1° giugno 1956 [tenuto] conto che sono stati dati 9 punti anzichè solo [...] sono risultati maturati alla data del 1° aprile 19[..]

Le somme eventualmente già concesse dalle [aziende] ai dipendenti, a titolo di contingenza, nel perio[do che] va dall'8 febbraio 1952 a tutt'oggi, saranno rias[sorbite] ove questo non sia già avvenuto, con l'applicazi[one del] presente accordo, mentre nelle provincie dove è [[...]]cata la contingenza permarrà il trattamento in [atto] con i normali aggiornamenti, salvo le condizioni [di mi]glior favore.

Chiarimento

Si chiarisce che i punti di contingenza matu[rati e] riconosciuti dopo la data dell'8 febbraio 1952 so[no ...] e tanti devono comunque essere in totale corrispos[ti].

Il presente accordo ha efficacia dal 1° giugno 19[..]

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gere[nte]*

(8151630) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.